



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DAN BUDAYA SEKOLAH TERHADAP KINERJA GURU SEKOLAH DASAR NEGERI KECAMATAN RETEH KABUPATEN INDRAGIRI HILIR

TESIS

Diajukan Untuk Melengkapi Salah Satu Syarat Guna Memperoleh Gelar Magister
Pendidikan (M.Pd.) Pada Program Studi Pendidikan Agama Islam
Konsentrasi Manajemen Pendidikan Islam



UIN SUSKA RIAU

OLEH:

JUSMADI

NIM. 21790115747

MILIK	
PERPUSTAKAAN PPS UIN SULTAN SYARIF KASIM RIAU	
NO.	2020 22 TMP1
TGL	4 Feb 2020
PARAF	

**PROGRAM PASCASARJANA (PPs)
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN)
SULTAN SYARIF KASIM RIAU
1441 H. / 2019 M.**

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau



KEMENTERIAN AGAMA RI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU
PROGRAM PASCASARJANA
كلية الدراسات العليا
THE GRADUATE PROGRAMME

Alamat : Jl. KH. Ahmad Dahlan No. 94 Pekanbaru 28129 PO.BOX. 1004
Phone & Facs, (0761) 858832, Site : pps.uin-suska.ac.id E-mail : pps@uin-suska.ac.id

Lembaran Pengesahan

Nama
Nomor Induk Mahasiswa
Jelar Akademik
Judul

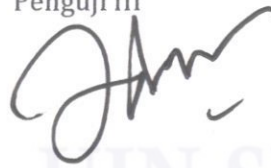
Jusmadi
21790115747
M.Pd (Magister Pendidikan)
Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dan
Budaya Sekolah terhadap Kinerja Guru Sekolah
Dasar Negeri Kecamatan Reteh Kabupaten Indragiri
Hilir

Tim Penguji


Dr. Andi Murniati, M.Pd
Penguji I/Ketua


Dr. Hj. Sitti Rahmah, M.Si
Penguji II/ Sekretaris


Dr. Rishawati, M.Pd
Penguji III


Dr. Idris, M.Ed
Penguji IV

Tanggal Ujian/Pengesahan 28 Oktober 2019



PENGESAHAN PENGUJI

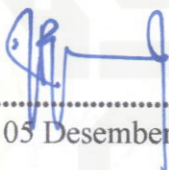
Kami yang bertanda tangan di bawah ini selaku Tim Penguji Tesis mengesahkan dan menyetujui bahwa Tesis yang berjudul: **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Budaya Sekolah terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Kecamatan Reth Kabupaten Indragiri Hilir”**, yang ditulis oleh Sdr:

Nama : Jusmadi
NIM : 21790115747
Program Studi : Pendidikan Agama Islam
Konsentrasi : Manajemen Pendidikan Islam

Telah diujikan dan diperbaiki sesuai dengan saran dari Tim Penguji Tesis Program Pascasarjana UIN Sultan Syarif Kasim Riau, pada tanggal 28 November 2019.


Penguji I

Dr. Risnawati, M. Pd
NIP. 19650304 199303 2 003


Tgl.: 05 Desember 2019

Penguji II

Dr. Adris, M. Ed
NIP. 19760504 200501 1 005


Tgl.: 05 Desember 2019

Mengetahui,
Ketua Program Studi Pendidikan Agama Islam


Dr. Andi Murniani, M. Pd
NIP. 196508171994022001

1. Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
2. Dilarang memperjualbelikan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan harus untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



PERSETUJUAN

Kami yang bertanda tangan di bawah ini, selaku pembimbing Tesis dengan ini menyetujui bahwa Tesis yang berjudul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Budaya Sekolah Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Negeri Kecamatan Reteh Kabupaten Indragiri Hilir”, yang ditulis oleh Saudara :

Nama : Jusmadi
NIM : 2179011747
Program Studi : Pendidikan Agama Islam
Konsentrasi : Manajemen Pendidikan Islam

untuk diajukan dalam Sidang Munaqasyah Tesis pada Program Pascasarjana UIN Sultan Syarif Kasim Riau.

Tanggal : 18 September 2019
Pembimbing I

Dr. Idris, M.Ed
NIP. 19760504 200501 1 005

Tanggal : 18 September 2019
Pembimbing II

Dr. Tuti Andriani, S.Ag. M.Pd
NIP. 19750314 200710 2 001

Mengetahui,
Ketua Program Studi Pendidikan Agama Islam

Dr. Andi Murniati, M.Pd
NIP. 19650817 199402 2 001

- Hak Cipta Dilindungi Undang-undang
1. Dilarang mengutip atau menjiplak seluruh atau sebagian isi karya tulis ini tanpa menyebutkan dan secara eksplisit sumber kutipannya.
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak diperkenankan untuk kepentingan yang bersifat komersial.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Dr. IDRIS, M.Ed

DOSEN PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SULTAN SYARIF KASIM RIAU

NOTA DINAS

Hal Tesis Saudara
JUSMADI

Kepada Yth,
Direktur Program Pascasarjana
UIN Suska Riau
Di –
Pekanbaru

Assalamu 'alaikum Wr. Wb.

Setelah kami membaca, meneliti, mengoreksi, dan mengadakan perbaikan-terhadap isi Tesis saudara :

Nama	: Jusmadi
NIM	: 21790115747
Program Studi	: Pendidikan Agama Islam
Konsentrasi	: Manajemen Pendidikan Islam
Judul	: Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Budaya Sekolah Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Negeri Kecamatan Reteh Kabupaten Indragiri Hilir

Maka dengan ini dapat disetujui untuk diuji dan diberikan penilaian, dalam sidang ujian Tesis Program Pascasarjana UIN Suska Riau.

Wassalamu 'alaikum Wr. Wb.

Pekanbaru, 18 September 2019
Pembimbing I,

Dr. Idris, M.Ed
NIP. 19760504 200501 1 005

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip atau seluruh karya tulis ini tanpa mengemukakan sumbernya.
a. Pengutipan untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang menyalin, mengutip, atau seluruh karya tulis ini untuk tujuan komersial atau untuk keuntungan pribadi.

a. Pengutipan harus mencantumkan sumber dan menyebutkan nama penulis karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak diperbolehkan untuk tujuan komersial atau untuk keuntungan pribadi.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Dr. Fati ANDRIANI S.Ag, M.Pd
DOSEN PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SULTAN SYARIF KASIM RIAU

NOTADINAS

Hal : Tesis Saudara
JUSMADI

Kepada Yth,
Direktur Program Pascasarjana
UIN Suska Riau
Di –
Pekanbaru

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

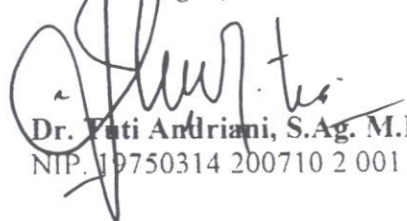
Setelah kami membaca, meneliti, mengoreksi, dan mengadakan perbaikan-terhadap isi Tesis saudara :

Nama : Jusmadi
NIM : 21790115747
Program Studi : Pendidikan Agama Islam
Konsentrasi : Manajemen Pendidikan Islam
Judul : Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Budaya Sekolah Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Negeri Kecamatan Reth Kabupaten Indragiri Hilir.

Maka dengan ini dapat disetujui untuk diuji dan diberikan penilaian, dalam sidang ujian Tesis Program Pascasarjana UIN Suska Riau.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Pekanbaru, 18 September 2019
Pembimbing II,


Dr. Fati Andriani, S.Ag. M.Pd
NIP. 19750314 200710 2 001



SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Jusmadi
NIM : 21790115747
Tempat/Tanggal Lahir : Tg.lajau/14-08-1972
Program Studi : Pendidikan Agama Islam
Konsentrasi : Manajemen Pendidikan Islam

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa Tesis yang saya tulis dengan judul: *"Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Budaya Sekolah Terhadap Kinerja Guru Di Sekolah Dasar Negeri Kecamatan Reteh Kabupaten Indragiri Hilir"* sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Magister pada Program Pascasarjana UIN Sultan Syarif Kasim Riau, merupakan hasil karya saya sendiri. Adapun bagian-bagian tertentu yang terdapat di Tesis ini, yang saya kutip dari hasil karya orang lain telah dituliskan sumbernya secara jelas sesuai dengan norma, kaidah dan etika penulisan ilmiah.

Apabila dikemudian hari ditemukan seluruh atau sebahagian Tesis ini bukan hasil karya saya sendiri atau adanya plagiat dalam bagian-bagian tertentu, saya bersedia menerima sanksi pencabutan Gelar Akademik yang saya sandang dan sanksi-sanksi lainnya sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Pekanbaru, September 2019



Jusmadi
NIM. 21790115747

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis atau dengan cara lain menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



KATA PENGANTAR

Alhamdulillah rabbil 'alamiin...

Segala puji hanyalah milik Allah SWT., yang telah memberikan taufiq dan hidayah-Nya, sehingga penulis mampu menyelesaikan penulisan dan menyusun tesis ini dengan Judul : **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Budaya Sekolah terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Negeri Kecamatan Reteh Kabupaten Indragiri Hilir”**.

Shalawat dan salam kepada junjungan alam Nabi Muhammad SAW., dengan keluhuran akhlakunya, beliau telah membimbing dan membawa perubahan dalam pendidikan dan peradaban umatnya meniti jalan kebenaran.

Dalam penulisan tesis ini, penulis telah banyak mendapatkan bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak. Karena itu, dengan segala kerendahan hati penulis mengucapkan terimakasih kepada :

Bapak Prof. Dr. K. H. Akhmad Mujahiddin, M.Ag selaku Rektor Universitas Islam Negeri (UIN) Sultan Syarif Kasim Pekanbaru Riau, beserta staf di lingkungan Universitas Islam Negeri (UIN) Sultan Syarif Kasim Pekanbaru Riau.

2. Bapak Prof. Dr. Afrizal M, MA, selaku Direktur Pascasarjana Universitas Islam Negeri (UIN) Sultan Syarif Kasim Pekanbaru Riau, beserta dosen dan staf yang telah melayani keperluan mahasiswa selama mengikuti proses perkuliahan dan



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

bimbingan di Program Pascasarjana Universitas Islam Negeri (UIN) Sultan Syarif Kasim Pekanbaru Riau.

Bapak Dr. Iskandar Arnel, MA selaku wakil Direktur Pascasarjana Universitas Islam Negeri (UIN) Sultan Syarif Kasim Pekanbaru Riau.

Dr. Hj. Andi Murniati, M.Pd selaku ketua prodi Program Studi PAI Pascasarjana UIN Suska Riau.

Bapak Dr. Idris, M.Ed dan Ibu Dr. Tuti Indriani, S.Ag., M.Pd sebagai pembimbing I dan pembimbing II, yang telah membimbing penulis, sehingga penulisan tesis ini dapat penulis selesaikan.

Terkhusus kepada ayahanda (alm. Asnawihat) Ibunda tercinta (almh. Maswan), sebagai motivator bagi penulis, dan terimakasih setulusnya kepada istri (*Saidah*) serta ananda-ananda tersayang (*Vissa Aprilita*), (*Irsan Azma*), (*Irfan Azlam*), dan (*Irhan Azmi*), yang dengan sabar dan senantiasa menyampaikan do'a sehingga penulis selesai dalam studi ini;

Seluruh dosen, staf dan karyawan di lingkungan Pascasarjana Universitas Islam Negeri (UIN) Sultan Syarif Kasim Pekanbaru Riau.

Seluruh Civitas Akademika di lingkungan UIN SUSKA, khususnya rekan-rekan se angkatan, yang senantiasa mendorong dan memberi semangat ke pada penulis untuk menyelesaikan tesis ini.

Penulis menyadari tesis ini masih belum sempurna dan masih banyak kekurangan, oleh karena itu penulis mengharapkan masukan berupa saran dan kritik yang membangun demi kebaikan tesis ini. Penulis berharap tesis ini dapat bermanfaat

bagi penulis dan berbagai pihak, terlebih bagi pengembangan ilmu pengetahuan.
Terima kasih.

Pekanbaru, 18 September 2019

Penulis



Jusmadi

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
NOTA DINAS	iv
PENGESAHAN PEMBIMBING DAN KETUA PRODI	vi
PENGESAHAN PENGUJI	vii
SURAT PERNYATAAN	viii
KATA PENGANTAR	x
DAFTAR ISI	
DAFTAR TABEL	
DAFTAR GAMBAR	
PEDOMAN TRANSLETASI	
ABSTRAK	
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang	1
B. Penegasan Istilah	6
C. Permasalahan.....	10
1. Identifikasi Masalah	10
2. Pembatasan Masalah	10
3. Rumusan Masalah	11
D. Tujuan Penelitian.....	11
BAB II LANDASAN TEORETIS	
A. Tinjauan Teoretis	
1. Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah.....	13
2. Budaya Sekolah.....	43
3. Kinerja Guru	51
B. Tinjauan Penelitian Terdahulu	60
C. Kerangka Berfikir.....	67
D. Hipotesis Penelitian.....	72
E. Konsep Operasional	73
BAB III METODE PENELITIAN	
A. Jenis Penelitian	76
B. Tempat dan Waktu Penelitian	76
C. Populasi dan Sampel Penelitian	76
D. Teknik Pengumpulan Data	79
E. Teknik Analisis Penelitian.....	80



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB IV HASIL PENELITIAN

A. Temuan Umum Penelitian.....	92
B. Temuan Khusus Penelitian.....	109
C. Analisa Data Penelitian	117
D. Pembahasan Hasil Penelitian.....	128

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan.....	132
B. Saran-saran.....	133

DAFTAR KEPUSTAKAAN LAMPIRAN-LAMPIRAN DAFTAR RIWAYAT HIDUP

UIN SUSKA RIAU

PEDOMAN TRANSLITERASI

Pengalihan huruf Arab-Indonesia dalam naskah ini di dasarkan atas Surat Keputusan Bersama (SKB) Menteri Agama dan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Indonesia, tanggal 22 Januari 1988, No. 158/1987 dan 0543.b/U/1987, sebagaimana yang tertera dalam buku Pedoman Transliterasi Bahasa Arab (*A Guide to Arabic Transliteration*), INIS Fellow 1992.

A. Konsonan

Arab	Latin	Arab	Latin
ا	a	ط	Th
ب	B	ظ	Zh
ت	T	ع	'
ث	Ts	غ	Gh
ف	F	ق	Q
هـ	H	ك	K
ح	Kh	ل	L
د	D	م	M
ذ	Dz	ن	N
ر	R	و	W
ز	Z	هـ	H
س	S	ء	'
ش	Sy	ي	Y
ص	Sh		
ض	Dl		



B. Vokal, panjang dan diftong

Setiap penulisan bahasa Arab dalam bentuk tulisan latin vokal *fathah* ditulis dengan “a”, *kasrah* dengan “i”, *dlomah* dengan “u”, sedangkan bacaan panjang masing-masing ditulis dengan cara berikut:

Vokal (a) panjang = \hat{A} misalnya قال menjadi qâla

Vokal (i) panjang = \hat{i} misalnya قيل menjadi qîla

Vokal (u) panjang = \hat{U} misalnya دون menjadi dûna

Khusus untuk bacaan ya’ nisbat, maka tidak boleh digantikan dengan “i”, melainkan tetap ditulis dengan “iy” agar dapat menggambarkan ya’ nisbat diakhirnya. Begitu juga untuk suara diftong, wawu dan ya’ setelah *fathah* ditulis dengan “aw” dengan “ay”. Perhatikan contoh berikut:

Diftong (aw) = و misalnya قول menjadi qawlun

Diftong (ay) = ي misalnya خير menjadi khayrun

C. Ta’ marbûthah (ة)

ta’ marbûthah ditransliterasikan dengan “t” jika berada ditengah kalimat, tetapi apabila Ta’ marbuthah tersebut berada diakhir kalimat, maka ditransliterasikan dengan menggunakan “h” misalnya الرسالة للمدرسة menjadi *arisalat li al-madrasah*, atau apabila berada ditengah-tengah kalimat yang berdiri dari susunan *mudlaf* dan *Mudlaf ilayh*, maka ditransliterasikan dengan menggunakan *t* yang disambungkan dengan kalimat berikutnya, misalnya في رحمة الله menjadi *fi rahmatillah*.



D. Kata Sandang dan Lafdh al-Jalâlah

Kata Sandang berupa “al” (ال) ditulis dengan huruf kecil, kecuali terletak di awal kalimat, sedangkan “al” dalam lafadh jalâlah yang berada ditengah-tengah kalimat yang disandarkan (*idhafah*) maka dihilangkan. Perhatikan contoh-contoh berikut ini:

- a. Al-Imâm al-Bukhâriy mengatakan...
- b. Al-Bukhâriy dalam muqaddimah kitabnya menjelaskan...
- c. Masyâ’ Allâh kâna wa mâ lam yasya’ lam yakun.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



ABSTRAK

Jusmadi (2019) : Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Budaya Sekolah terhadap Kinerja Guru SD Negeri Kecamatan Reteh Kabupaten Indragiri Hilir

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh adanya gejala bahwa kepala SD Negeri Kecamatan Reteh Kabupaten Indragiri Hilir sudah melaksanakan gaya kepemimpinan dengan baik. Begitu juga budaya sekolah juga sudah baik. Namun demikian, kinerja guru masih rendah.

Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru; Pengaruh budaya sekolah terhadap kinerja guru; dan pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya sekolah terhadap Kinerja guru di SD Negeri Kecamatan Reteh Kabupaten Indragiri Hilir.

Untuk menjawab masalah tersebut, penulis menggunakan teknik angket, observasi dan dokumentasi dalam pengambilan data. Data yang diperoleh dari angket, kemudian dianalisis dengan menggunakan regresi linear berganda. Namun terlebih dahulu diuji syarat-syarat dalam analisis tersebut yaitu Uji Normalitas dan Uji Linieritas Garis Regresi. Adapun perhitungannya menggunakan *Statistic Package for Social Science (SPSS) fo Windows Release 16*.

Setelah dianalisis, maka penelitian ini menghasilkan kesimpulan bahwa; **Pertama**, terdapat pengaruh yang signifikan gaya kepemimpinan kepala sekolah dengan Kinerja guru. **Kedua**, terdapat pengaruh signifikan budaya sekolah dengan Kinerja guru di SD Negeri Kecamatan Reteh Kabupaten Indragiri Hilir; dan **Ketiga**, terdapat pengaruh signifikan gaya kepemimpinan kepala sekolah dan budaya sekolah terhadap motivasi kerja guru di SD Negeri Kecamatan Reteh Kabupaten Indragiri Hilir. Sedangkan tingkat pengaruh variabel gaya kepemimpinan dan budaya sekolah terhadap variabel Kinerja guru adalah sebesar 30.1%.



Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh isi tulisan ini untuk tujuan komersial atau non komersial tanpa izin pengelolaannya, kecuali dinyatakan lain.

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

ABSTRACT

Jusmadi (2019) : The Influence of Principal's Leadership Style and School Culture on the Performance of Teachers of State Elementary Schools in Reteh District, Indragiri Hilir Regency

This research is motivated by the symptoms that the principal of the state elementary school District of Reteh, Indragiri Hilir Regency has implemented the leadership style well. Likewise the school culture is also good. However, teacher performance is still low.

Therefore, this study aims to determine the influence of the principal's leadership style on teacher performance; The influence of school culture on teacher performance; and the influence of school leadership and culture styles on teacher performance in the state elementary school Reteh District, Indragiri Hilir Regency.

To answer these problems, the authors use a questionnaire technique, observation and documentation in data collection. Data obtained from the questionnaire, then analyzed using multiple linear regression. However, the requirements in the analysis are tested first, that is Normality Test and Regression Line Linearity Test. The calculations use the Statistical Package for Social Science (SPSS) for Windows Release 16.

After being analyzed, the research concludes that; **First**, there is a significant influence on the principal's leadership style with teacher performance. **Second**, there is a significant influence of school culture on teacher performance in the state elementary school Reteh District, Indragiri Hilir Regency; and **Third**, there is a significant influence of principal's leadership style and school culture on teacher work motivation in the state elementary school Reteh District, Indragiri Hilir Regency. While the level of influence of leadership style and school culture variables on teacher performance variables is 30.1%.



Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruhnya tulisan ini tanpa mengutip sumbernya dan menyebutkan sumbernya.

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

ملخص

جسمدي (٢٠١٩) : تأثير أسلوب قيادة مدير المدرسة والثقافة المدرسية على أداء معلمي المدارس الابتدائية الحكومية في مقاطعة ريته، منطقة انديرا غيري هيلير

هذا البحث مدفوع بالأعراض التي قام بها مدير المدرسة الابتدائية الحكومية في مقاطعة ريته، منطقة انديرا غيري هيلير بتطبيق أسلوب القيادة بشكل جيد. وبالمثل ثقافة المدرسة هي أيضا جيدة. ومع ذلك، لا يزال أداء المعلم منخفضاً.

لذلك، تهدف هذه الدراسة إلى تحديد تأثير أسلوب قيادة مدير المدرسة على أداء المعلم؛ تأثير الثقافة المدرسية على أداء المعلم؛ وتأثير القيادة المدرسية وأساليب الثقافة على أداء المعلم في المدرسة الابتدائية الحكومية في مقاطعة ريته، منطقة انديرا غيري هيلير.

للإجابة على هذه المشكلات، يستخدم المؤلف أسلوب الاستبيان والملاحظة والوثائق في جمع البيانات. البيانات التي تم الحصول عليها من الاستبيان، ثم تحليلها باستخدام الانحدار الخطي متعددة. ومع ذلك، يتم اختبار المتطلبات في التحليل أولاً، وهي اختبار الخطية واختبار خط الانحدار الخطي. تستخدم الحسابات الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS) لنظام التشغيل الإصدار ١٦.

بعد التحليل، يخلص البحث إلى أنه؛ أولاً، هناك تأثير كبير على أسلوب قيادة المدير مع أداء المعلم. ثانياً، هناك تأثير كبير للثقافة المدرسية على أداء المعلم في مدرسة ريتاه الابتدائية الحكومية في منطقة ريته، إندراغيري هيلير ريجنسي؛ وثالثاً، هناك تأثير كبير في أسلوب قيادة مدير المدرسة وثقافته المدرسية على تحفيز عمل المدرسين في المدرسة الابتدائية الحكومية في مقاطعة ريته، منطقة انديرا غيري هيلير. في حين أن مستوى تأثير أسلوب القيادة ومتغيرات الثقافة المدرسية على متغيرات أداء المعلم هو ١.٣٠٪.



BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Guru adalah salah satu komponen manusiawi dalam proses belajar mengajar, yang ikut berperan dalam usaha pembentukan sumber daya manusia yang potensial di bidang pembangunan. Oleh karena itu, guru yang merupakan salah satu unsur di bidang kependidikan harus berperan secara aktif dan menempatkan kedudukannya sebagai tenaga profesional, sesuai dengan tuntutan masyarakat yang semakin berkembang. Dalam hal ini guru tidak semata-mata sebagai pengajar yang melakukan transfer ilmu pengetahuan, tetapi juga sebagai pendidik yang melakukan transfer nilai-nilai sekaligus sebagai pembimbing yang memberikan pengarahan dan menuntun siswa dalam belajar.¹

Kelengkapan dari jumlah tenaga pengajar, dan kualitas dari guru tersebut akan mempengaruhi keberhasilan siswa dalam belajar, yang berujung pada peningkatan mutu pendidikan. Untuk itu guru dituntut lebih profesional dalam menjalankan tugasnya. Tugas Keprofesionalan Guru menurut Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 pasal 20 (a) Tentang Guru dan Dosen adalah merencanakan pembelajaran, melaksanakan proses pembelajaran yang bermutu, serta menilai dan mengevaluasi hasil pembelajaran. Tugas pokok

¹ Sardiman, *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*, (Jakarta : Rajawali Press, 2005), hlm.



diwujudkan dalam kegiatan belajar mengajar serta tugas-tugas guru dalam kelembagaan merupakan bentuk kinerja guru. Apabila kinerja guru meningkat, maka berpengaruh pada peningkatan kualitas keluaran atau outputnya. Oleh karena itu perlu dukungan dari berbagai pihak sekolah untuk meningkatkan kinerja guru.

Kinerja guru akan menjadi optimal, bilamana diintegrasikan dengan komponen sekolah, baik itu kepala sekolah, iklim sekolah, guru, karyawan maupun anak didik seperti yang dikemukakan oleh Pidarta.² Ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja guru dalam melaksanakan tugasnya yaitu : a) Kepemimpinan kepala sekolah, b) Iklim sekolah, c) Harapan-harapan, d) budaya sekolah, dan e) Kepercayaan personalia sekolah. Dengan demikian nampaklah bahwa efektivitas kepemimpinan kepala sekolah dan iklim sekolah, diantaranya adalah sistem managerial yang ada di sekolah, akan ikut menentukan baik buruknya kinerja guru.

Kepala sekolah merupakan salah satu komponen pendidikan yang berpengaruh dalam meningkatkan kinerja guru. Kepala sekolah bertanggung jawab atas penyelenggaraan kegiatan pendidikan, administrasi sekolah, pembinaan tenaga kependidikan lainnya, dan pendayagunaan serta pemeliharaan sarana dan prasarana.³ Hal tersebut menjadi lebih penting sejalan dengan semakin kompleksnya tuntutan tugas kepala sekolah, yang menghendaki dukungan kinerja yang semakin efektif dan efisien.

² Made Pidarta, *Manajemen Pendidikan Indonesia*, (Jakarta: PT Asdi Mahasatya, 2004), hlm. 176

³ E Mulyasa, *Menjadi Kepala Sekolah Profesional dalam konteks menyukkseskan MBS dan KBK*, (Bandung: PT Remaja Rosda Karya, 2004), hlm. 25.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Selain dipengaruhi oleh kepemimpinan kepala sekolah, kinerja guru juga dipengaruhi oleh Budaya sekolah. Budaya sekolah adalah suasana bekerja, disiplin belajar, berkomunikasi, dan bergaul dalam organisasi pendidikan.⁴ Dengan terciptanya budaya sekolah yang kondusif, maka guru akan merasa nyaman dalam bekerja dan terpacu untuk bekerja lebih baik. Hal tersebut mencerminkan bahwa suasana sekolah yang kondusif sangat mendukung peningkatan kinerja guru.

Budaya sekolah adalah persepsi umum yang dibentuk oleh sekolah untuk membedakan budaya sekolah tersebut dari organisasi yang lain.⁵ Atau dalam pengertian lainnya adalah “

*All the beliefs, feelings, behaviors and symbols that are characteristic of an organization. More specifically, organizational culture is defined as shared philosophies, ideologies, beliefs, feelings, assumptions, expectations, attitudes, norms, and values.”*⁶

Segala kepercayaan, perasaan, perilaku dan simbol-simbol yang menjadi karakteristik organisasi. Secara khusus budaya organisasi dinyatakan sebagai filosofi bersama, ideologi, keyakinan, perasaan, asumsi dasar, harapan, sikap, norma, dan nilai-nilai.

Sedangkan organisasi itu sendiri diartikan sebagai kumpulan orang dengan sistem kerjasama untuk mencapai tujuan bersama. Dalam sistem kerjasama secara jelas diatur siapa menjalankan apa, siapa bertanggung jawab atas siapa, arus komunikasi, dan memfokuskan sumber daya pada tujuan.⁷ Jadi, organisasi adalah suatu lembaga atau kelompok fungsional,

⁴ Made Pidarta, *op, cit*, hlm. 176.

⁵ Yayat Hayati Djatmiko, *Perilaku Organisasi*, (Bandung: Alfabeta, 2008), hlm. 72.

⁶ Fred C. Lunenburg and Allan C. Ornstein, *Educational Administration :Concepts and Practices*, (USA: wodsworth, 2004), 4th Ed., hlm. 82

⁷ Nanang Fattah, *Landasan Manajemen Pendidikan*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 1999), hlm. 71.



seperti sebuah perusahaan, sebuah sekolah, sebuah perkumpulan, dan badan-badan pemerintahan.

Dalam setiap budaya sekolah, biasanya memiliki karakteristik atau jati diri yang khas. Artinya setiap organisasi mempunyai keunggulan sendiri yang membedakannya dari organisasi-organisasi lain.⁸ Keunggulan ini, terbentuk melalui proses panjang dan tidak serta-merta terbentuk begitu saja ketika suatu organisasi didirikan. Diantara aspek yang membentuk karakteristik tersebut adalah budaya atau kebiasaan yang dibangun di organisasi itu sendiri. Budaya atau kebiasaan tersebut, secara terus menerus kemudian menjadi system nilai yang diyakini bersama oleh setiap anggota.

Sekolah sebagai sebuah sekolah, juga memiliki system nilai yang dapat diyakini oleh warga sekolah sebagai pedoman dalam berperilaku dan pemecahan masalah, baik secara internal maupun eksternal.⁹ Menurut Zamroni, bahwa budaya sekolah lebih bersifat dinamis, milik kolektif, merupakan hasil perjalanan sejarah sekolah, dan produk dari interaksi berbagai kekuatan yang masuk ke sekolah.¹⁰

Oleh sebab itu, salah satu strategi dalam meningkatkan kualitas pembelajaran di sekolah adalah melalui dimensi kultural.¹¹ Hal ini didukung oleh hasil dari beberapa peneliti dalam bidang pendidikan yang menyatakan

⁸ Sondang P. Siagian, *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2009), Cet.2, hlm.187.

⁹ Muhaimin, *Nuansa Baru Pendidikan Islam; Mengurai Benang Kusut Dunia Pendidikan*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2006), hlm. 132.

¹⁰ Zamroni, *Paradigma Pendidikan Masa Depan*, (Yogyakarta: Bigraf Publising, 2000), hlm.152.

¹¹ Akhmad Sudrajat, "Manfaat Prinsip dan Asas Pengembangan Budaya Sekolah", <http://www.tnellen.com/ted/tc.html/03042010/>, hlm.1.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

© Hak Cipta miliki UIN Suska Riau
 bahwa kultur atau budaya unit-unit pelaksana kegiatan yang ada di sekolah turut menjadi salah satu faktor penentu dalam meningkatkan kualitas sekolah.¹²

Budaya adalah segala nilai, pemikiran, serta simbol yang mempengaruhi perilaku, sikap, kepercayaan, serta kebiasaan seseorang dalam organisasi. Pola pembiasaan dalam sebuah budaya sebagai sebuah nilai yang diakuinya bisa membentuk sebuah pola perilaku. Ketika suatu praktek sudah terbiasa dilakukan, berkat pembiasaan ini maka akan menjadi habit bagi yang melakukannya, kemudian pada waktunya akan menjadi tradisi yang sulit untuk ditinggalkan. Hal seperti ini berlaku untuk hampir semua hal, meliputi nilai-nilai yang buruk maupun yang baik.¹³

Beberapa sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Reteh, pada dasarnya telah memiliki Kepemimpinan Kepala Sekolah sudah cukup baik, dimana Kepala Sekolah memiliki motivasi yang tinggi untuk memajukan sekolah yang dipimpinnya. Hal tersebut ditunjukkan dengan penambahan fasilitas atau media pembelajaran agar proses pembelajaran berjalan lebih efektif. Kepala Sekolah SD Negeri Kecamatan Reteh juga memiliki gaya kepemimpinan yang demokratis, begitu juga kehadirannya sangat baik, misalnya pada jam masuk tidak ada guru yang terlambat.¹⁴

Begitu juga budaya sekolah juga sudah baik, hal ini dapat dilihat pada observasi awal bahwa semua SD Negeri di Kecamatan Reteh pada dasarnya

¹² Ibid

¹³ A. Qodry A. Azizy, *Pendidikan (Agama) Untuk Membangun Etika Sosial* (Semarang: Aneka Ilmu, Cet.2, 2003), hlm.142.

¹⁴ Hasil observasi awal di Sekolah SMA Negeri 12 Pekanbaru, pada tanggal 20 Juli 2018.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

sudah membangun dan membuat program budaya sekolah yang positif. Budaya positif tersebut antara lain: budaya jujur, budaya saling percaya, budaya bersih, budaya disiplin, budaya baca, budaya kerjasama, budaya memberi teguran dan penghargaan.

Namun demikian, masih ada beberapa guru yang memiliki kinerja yang rendah. Hal ini terlihat pada gejala sebagai berikut :

1. Guru sering membuat rencana pembelajaran pada saat hendak melakukan pembelajaran di kelas.
2. Guru membuat evaluasi terhadap pembelajaran yang dilakukan dalam satu semester. Akibatnya, program tahunan sering tidak dibuat oleh guru.

Berdasarkan hal tersebut, maka penulis merasa tertarik untuk menguji apakah terdapat pengaruh antara gaya kepemimpinan kepala sekolah dan budaya sekolah terhadap kinerja guru dalam sebuah tesis dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Budaya Sekolah terhadap Kinerja Guru di Sekolah Dasar Negeri Kecamatan Reteh Kabupaten Indragiri Hilir”

B. Penegasan Istilah

1. Gaya Kepemimpinan

Menurut Wirawan, kepemimpinan adalah proses pemimpin menciptakan visi, mempengaruhi sikap, perilaku, pendapat, nilai-nilai, norma dan sebagainya dari pengikut untuk merealisasikan visi.¹⁵ Sementara menurut Wahjosumidjo, *Leader are persons others want to follow.*

¹⁵ Wirawan. *Kapita Selekta Teori Kepemimpinan: Pengantar untuk Praktek dan Penelitian*. (Jakarta: Yayasan Bangun Indonesia & UHAMKA Press, 2002), hlm. 18.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Leaders are the ones who command the trust and loyalty of followers - the great persons who capture the imagination and admiration of those with whom they deal, artinya bahwa pemimpin merupakan seseorang yang diikuti. Pemimpin adalah seseorang yang berkuasa atas kepercayaan dan kesetiaan pengikut, seseorang yang mewujudkan imajinasi dengan kesepakatan bersama.¹⁶ Sedangkan Robin, mengatakan Kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok ke arah tercapainya tujuan.¹⁷ Adapun Gaya kepemimpinan adalah perilaku dan strategi, sebagai hasil kombinasi dari falsafah, ketrampilan, sifat, sikap yang sering diterapkan seorang pemimpin ketika ia mencoba mempengaruhi kinerja bawahannya.¹⁸

Jadi yang dimaksud gaya kepemimpinan dalam tesis ini adalah kumpulan ciri – ciri yang digunakan oleh pemimpin dalam mempengaruhi bawahannya yang tercermin dalam sikap pemimpin tersebut dalam hal bagaimana pemimpin memberi perintah, membagi tugas dan wewenang, cara memotivasi, cara membimbing, mengawasi dan dalam mengambil keputusan supaya sasaran organisasi dapat dicapai.

2. Kepala Sekolah

Istilah kepala sekolah terdiri dari dua kata, “kepala” dan “sekolah”.

Kata kepala dapat diartikan ketua atau pemimpin. Sedangkan sekolah

¹⁶ Wahjosumidjo, *Kepemimpinan Kepala Sekolah Tinjauan Teoritik dan Permasalahannya*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2007), hlm. 39.

¹⁷ Stephen P. Robbins. *Perilaku Organisasi*. (Jakarta: PT Raja Grafindo, 1996), hlm. 18..

¹⁸ Biatna D. Tambubolon, “Analisis Faktor Gaya Kepemimpinan Dan Faktor Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Organisasi Yang Telah Menerapkan SNI 19-9001-2001”. Dalam *Jurnal Standardisasi*. No 9. hlm : 106-115.

diarikan sebuah lembaga yang didalamnya terdapat aktivitas belajar mengajar. Sekolah juga merupakan lingkungan hidup sesudah rumah, di mana anak tinggal beberapa jam, tempat tinggal anak yang pada umumnya pada masa perkembangan, dan lembaga pendidikan dan tempat yang berfungsi mempersiapkan anak untuk menghadapi hidup.¹⁹

Dengan demikian, kepala sekolah dapat didefinisikan sebagai seorang tenaga fungsional guru yang diberi tugas untuk memimpin suatu sekolah dimana diselenggarakan proses belajar mengajar atau tempat dimana terjadi interaksi antara guru yang memberi pelajaran dan murid yang menerima pelajaran.²⁰ Pengertian lainnya adalah kepala sekolah merupakan seorang tenaga profesional atau guru yang diberikan tugas untuk memimpin suatu sekolah dimana sekolah menjadi tempat interaksi antara guru yang memberi pelajaran, siswa yang menerima pelajaran, orang tua sebagai harapan, pengguna lulusan sebagai penerima kepuasan dan masyarakat umum sebagai kebanggaan.²¹

Jadi, yang dimaksud kepala sekolah dalam penelitian ini adalah orang yang secara struktural bertanggung jawab dalam pengendalian mutu pendidikan.

3. Budaya Sekolah

Budaya organisasi merupakan perangkat sistem nilai-nilai (*values*), keyakinan-keyakinan (*beliefs*), asumsi-asumsi (*assumptions*), atau norma-

¹⁹ Vaitzal Rivai, *Memimpin Dalam Abad ke-21*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2004), hlm. 253

²⁰ Wahjosumidjo, *op. cit.*, hlm. 83

²¹ Ibrahim Bafaadal, *Supervisi Pengajaran; Teori dan Aplikasi Dalam Membina Profesional Guru*, (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 1992), hlm. 62



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber.

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

seseorang merupakan kombinasi dari kemampuan, usaha dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerjanya.²⁶

Jadi yang dimaksud kinerja guru dalam penelitian ini adalah kemampuan dan usaha guru untuk melaksanakan tugas pembelajaran sebaik-baiknya dalam perencanaan program pengajaran dan pelaksanaan program pembelajaran serta evaluasi program pembelajaran.

C. Permasalahan

1. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut, maka masalah penelitian dapat diidentifikasi sebagai berikut

- Gaya kepemimpinan kepala sekolah di Sekolah Dasar Negeri Kecamatan Reteh Kabupaten Indragiri Hilir;
- Budaya organisasi di Sekolah Dasar Negeri Kecamatan Reteh Kabupaten Indragiri Hilir;
- Kinerja guru di Sekolah Dasar Negeri Kecamatan Reteh Kabupaten Indragiri Hilir;

2. Batasan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah dan indentifikasi masalah tersebut, maka pembatasan masalah dalam penelitian ini difokuskan pada apakah terdapat pengaruh yang signifikan gaya kepemimpinan kepala sekolah dan budaya organisasi terhadap kinerja guru di Sekolah Dasar Negeri Kecamatan Reteh Kabupaten Indragiri Hilir?

²⁶ Rosidah dan Sulistiyani, *Pemimpin dan Kepemimpinan*, (Jakarta: PT. Grafindo Persada 2003., hlm. 223.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

3. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian sebelumnya, ada permasalahan yang akan dibahas dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Terdapat pengaruh gaya kepemimpinan kepala sekolah (X_1) terhadap kinerja guru (Y) di Sekolah Dasar Negeri Kecamatan Reteh Kabupaten Indragiri Hilir.
- b. Terdapat pengaruh budaya sekolah (X_2) terhadap kinerja guru di Sekolah Dasar Negeri Kecamatan Reteh Kabupaten Indragiri Hilir.
- c. Terdapat pengaruh gaya kepemimpinan (X_1) dan budaya sekolah (X_2) secara bersama terhadap kinerja guru (Y) di Sekolah Dasar Negeri Kecamatan Reteh Kabupaten Indragiri Hilir.

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan memahami:

- a. Pengaruh gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru
- b. Pengaruh budaya sekolah terhadap kinerja guru
- c. Pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya sekolah terhadap kinerja guru

2. Manfaat Penelitian

Manfaat dalam penelitian ini, setidaknya memiliki manfaat pada dua aspek, yaitu manfaat secara teoretis dan manfaat secara praktis. Secara teoretis, penelitian ini, diharapkan memberikan kontribusi bagi para peneliti selanjutnya atau menambah khazanah ilmu pengetahuan yang



berkaitan dengan manajemen dan untuk mengetahui bagaimana kinerja guru dipengaruhi oleh peran atau gaya kepemimpinan kepala sekolah dan budaya sekolah, sehingga bermanfaat bagi kepala sekolah selaku pemimpin di sekolah.

Selain itu, secara praktis, hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan atau bermanfaat :

- a. Bagi Kepala Sekolah, hasil penelitian ini diharapkan bermanfaat sebagai pedoman kepala sekolah dalam mengelola pembelajaran dilembaga pendidikan yang dipimpinnya.
- b. Untuk guru, hasil penelitian ini diharapkan bermanfaat guna memperluas wawasan tentang kinerjanya sebagai seorang guru, khususnya penerapan proses belajar mengajar yang efektif dan sebagai bekal bagi mereka yang akan menduduki jabatan sebagai kepala sekolah.
- c. Bagi peneliti selanjutnya, hasil penelitian ini dapat dijadikan referensi bagi mahasiswa PPs. UIN Suska Riau yang akan melakukan penelitian lebih lanjut tentang variabel tersebut.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

UIN SUSKA RIAU



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB II

TINJAUAN TEORETIS

A. Kerangka Teori

1. Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah

a. Pengertian Kepemimpinan

Dalam bahasa Inggris, kepemimpinan sering disebut *leader* dari akar kata *to lead* dan kegiatannya disebut kepemimpinan atau leadership. Dalam kata kerja *to lead* tersebut terkandung dalam beberapa makna yang saling berhubungan erat yaitu, bergerak lebih cepat, berjalan ke depan, mengambil langkah pertama, berbuat paling dulu, memelopori, mengarahkan pikiran atau pendapat orang lain, membimbing, menuntun menggerakkan orang lain lebih awal, berjalan lebih depan, mengambil langkah pertama, berbuat paling dulu, memelopori suatu tindakan, mengarahkan pikiran atau pendapat, menuntun dan menggerakkan orang lain melalui pengaruhnya.¹⁹

Sedangkan menurut istilah kepemimpinan adalah proses mempengaruhi aktivitas individu atau *group* untuk mencapai tujuan-tujuan tertentu dalam situasi yang telah ditetapkan. Dalam mempengaruhi aktifitasnya individu pemimpin menggunakan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

kekuasaan, kewenangan, pengaruh, sifat dan karakteristik, dan tujuannya adalah meningkatkan produktivitas dan moral kelompok.²⁰

Kepemimpinan merupakan salah satu bagian dari manajemen.²¹ Lebih lanjut, Siagian, mengemukakan bahwa kepemimpinan memainkan peranan yang dominan, krusial, dan kritikal dalam keseluruhan upaya untuk meningkatkan produktivitas kerja, baik pada tingkat individual, pada tingkat kelompok, dan pada tingkat organisasi.²²

Dirawat mendeskripsikan kepemimpinan adalah : Kemampuan dan kesiapan yang dimiliki oleh seseorang untuk dapat mempengaruhi, mendorong, mengajak, menuntun, menggerakkan, dan kalau perlu memaksa orang lain agar ia menerima pengaruh untuk selanjutnya berbuat sesuatu yang dapat membantu pencapaian sesuatu maksud dan tujuan.²³

Menurut George. R Terry *leadership is relationship in which one person, the leader, influences, others to work together willingly on related task to attain that which the leader desires.*²⁴ Sementara menurut Stoner dalam Handoko kepemimpinan adalah suatu proses pengarahan dan pemberian pengaruh pada kegiatan-kegiatan dari

²⁰ Ibid, 161

²¹ M. Nasution, *Manajemen Mutu Teroadu*. (Jakarta : Ghalia Indonesia, 2005), hlm. 200.

²² P. Sondang Siagian. *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*. (Jakarta : Rineka Cipta, 2002), hlm. 62.

²³ Dirawat dkk, *Pengantar Kepemimpinan Pendidikan*, (Surabaya: Usaha Nasional, 1983) hal. 23.

²⁴ George R. Terry, *principles of management*, (INC. Homewood, Irwin, Dorsey Limited Georgetown, Ontario L7G 4B3, 1977) hlm 410.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

sekelompok anggota yang saling berhubungan tugasnya.²⁵ Sedangkan menurut Miftah Thoha kepemimpinan adalah aktivitas untuk mempengaruhi perilaku orang lain agar mereka mau diarahkan untuk mencapai tujuan tertentu.²⁶

Lebih lanjut, guna lebih memahami makna dari kepemimpinan, berikut dikemukakan beberapa teori mengenai pengertian dan definisi tentang kepemimpinan:

- 1) Kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok ke arah tercapainya tujuan.²⁷
- 2) Kepemimpinan adalah sekumpulan dari serangkaian kemampuan dan sifat-sifat kepribadian, termasuk didalamnya kewibawaan untuk dijadikan sebagai sarana dalam rangka meyakinkan kepada yang dipimpinnya, agar mau melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya dengan rela, dan penuh semangat.²⁸
- 3) Kepemimpinan adalah proses mengarahkan dan mempengaruhi aktivitas yang berkaitan dengan pekerjaan dari anggota kelompok.²⁹
- 4) Kepemimpinan adalah tindakan atau tingkah laku individu dan kelompok yang menyebabkan individu dan juga kelompok-kelompok itu untuk bergerak maju, guna mencapai tujuan

²⁵ Handoko, T. Hani.. *Manajemen*. (Yogyakarta: BPFE, 1995) hlm 294.

²⁶ Miftah, Thoha, *Kepemimpinan Dalam Manajemen* (Jakarta: PT: Raja Grafindo Persada, 1995), hlm 117.

²⁷ Stephen P. Robbins. *Perilaku Organisasi*. (Jakarta: PT Raja Grafindo, 1996), hlm. 18..

²⁸ M. Ngalim Purwanto. *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*. (Bandung: PT. Remaja Rosda Karya, 1997), hlm. 26.

²⁹ Jamer A. F. Stoner and A. Sindoro. *Manajemen*. (Jakarta: Prenhallindo, 1996), hlm.161

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

pendidikan yang semakin bisa diterima oleh masing-masing pihak.³⁰

- 5) Kepemimpinan adalah proses pemimpin menciptakan visi, mempengaruhi sikap, perilaku, pendapat, nilai-nilai, norma dan sebagainya dari pengikut untuk merealisasi visi.³¹
- 6) *Leader are persons others want to follow. Leaders are the ones who command the trust and loyalty of followers - the great persons who capture the imagination and admiration of those with whom they deal*, artinya bahwa pemimpin merupakan seseorang yang diikuti. Pemimpin adalah seseorang yang berkuasa atas kepercayaan dan kesetiaan pengikut, seseorang yang mewujudkan imajinasi dengan kesepakatan bersama.³²

Kepemimpinan kadangkala diartikan sebagai pelaksanaan otoritas dan pembuatan keputusan. Ada juga yang mengartikan suatu inisiatif untuk bertindak yang menghasilkan suatu pola yang konsisten dalam rangka mencari jalan pemecahan dari suatu persoalan bersama. Dan menurut George R. Terry merumuskan bahwa kepemimpinan itu adalah aktivitas untuk mempengaruhi orang-orang agar diarahkan mencapai tujuan organisasi.³³ Dari beberapa definisi di atas tampak beberapa hal

³⁰ A. Rahman Abor. *Kepemimpinan Pendidikan Bagi Perbaikan dan Peningkatan Pengajaran*. (Yogyakarta: Nur Cahaya, 1994), hlm. 32.

³¹ Wirawan. *Kapita Selekta Teori Kepemimpinan: Pengantar untuk Praktek dan Penelitian*. (Jakarta: Yayasan Bangun Indonesia & UHAMKA Press, 2002), hlm. 18.

³² Wahjosumidjo, *Kepemimpinan Kepala Sekolah Tinjauan Teoritik dan Permasalahannya*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2007), hlm. 39.

³³ Miftah, Thoha, *Prilaku sekolah Konsep Dasar dan Aplikasinya*, (jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2009), Ed. 1. hlm., 259.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

penting yaitu: kepemimpinan dilihat sebagai serangkaian proses atau tindakan dan adanya tujuan yang hendak dicapai bersama.

Dalam Islam, istilah kepemimpinan sering diidentikkan dengan istilah *khilafah* orangnya di sebut *khalifah*³⁴ serta *Ulil Amri* yang orangnya di sebut *Amir* (pemegang kekuasaan).³⁵ Kata *Ulil Amri* berarti pemimpin tertinggi dalam masyarakat Islam, sebagaimana firman Allah SWT dalam surat An Nisaa'(4) ayat 59:

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا أَطِيعُوا اللَّهَ وَأَطِيعُوا الرَّسُولَ وَأُولِيَ الْأَمْرِ مِنْكُمْ

Hai orang-orang yang beriman ta'atilah Allah dan taatilah Rasul-Nya dan Ulil Amri di antara kamu... (an-Nisaa': 59)

Sementara dalam hadits Rasulullah SAW., istilah pemimpin dijumpai dalam kata *ra'in* atau *amir*, seperti yang disebutkan dalam hadits yang diriwayatkan Bukhari Muslim :

حَدَّثَنَا أَبُو الثُّعْمَانِ حَدَّثَنَا حَمَّادُ بْنُ زَيْدٍ عَنْ أَيُّوبَ عَنْ نَافِعٍ عَنْ عَبْدِ اللَّهِ قَالَ النَّبِيُّ - صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ - « كُلُّكُمْ رَاعٍ وَكُلُّكُمْ مَسْنُوءٌ ، فَإِمَامُ رَاعٍ وَهُوَ مَسْنُوءٌ وَالرَّجُلُ رَاعٍ عَلَى أَهْلِهِ وَهُوَ مَسْنُوءٌ وَالْمَرْأَةُ رَاعِيَةٌ عَلَى بَيْتِ زَوْجِهَا وَهِيَ مَسْنُوءَةٌ ، وَالْعَبْدُ رَاعٍ عَلَى مَالِ سَيِّدِهِ وَهُوَ مَسْنُوءٌ ، إِلَّا فَكُلُّكُمْ رَاعٍ وَكُلُّكُمْ مَسْنُوءٌ »

Artinya: "Telah mengabarkan kepada kami dari Abu Nu'man dari Hammad bin Zaid dari Ayyub dari Nafi' dari Abdullah bahwa Rasulullah bersabda: setiap pemimpin dimintai pertanggungjawaban atas apa yang dipimpin, setiap imam dimintai pertanggungjawabannya, setiap laki-laki menjadi pemelihara

³⁴ Khalifah ialah seseorang yang diberi wewenang untuk bertindak dan berbuat sesuai dengan ketentuan-ketentuan dari yang memberi wewenang. Lihat, Abdul Hafidz Dasuqi (ed), Al-Qur'an dan Tafsirnya Jilid I, (Semarang: PT. Citra Effhar, 1993), hlm. 87.

³⁵ Imam Suprayogo, *op. cit.* hlm. 162

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

dalam keluarganya (anak-anak, isteri dan lain-lain), dan bertanggungjawab terhadap (baik-buruknya) pemeliharaannya itu, setiap wanita dimintai pertanggung-jawabannya terhadap rumah suaminya dan persoalan di dalamnya, setiap hamba bertanggung jawab atas harta tuannya dan setiap persoalan dimintai pertanggung-jawaban" (HR. Bukhari).³⁶

Hadits diatas menjelaskan bahwa setiap manusia itu pemimpin mulai dari dirinya, keluarga masyarakat dan sampai negara. Setiap pemimpin diminta pertanggungjawaban, apakah ia telah menunaikan sebagai amanah atautkah menyia-nyiakan dan melalaikan tanggung jawabnya.

Namun demikian, kepemimpinan sering diidentikan dengan otoritas, wewenang, pengaruh dominasi, dan tentu saja materi. Wajar jika banyak orang mengira kepemimpinan hanya dikitari dengan hal-hal yang menyenangkan. Dan banyak orang berambisi meraih kepemimpinan, namun hanya sedikit orang yang benar-benar menjalaninya dengan efektif.³⁷

b. Pengertian Kepemimpinan Kepala Sekolah

Sekolah adalah lembaga yang bersifat kompleks dan unik. Bersifat kompleks karena sekolah sebagai organisasi di dalamnya terdapat berbagai dimensi yang satu sama lain saling berkaitan dan saling menentukan. Sedang bersifat unik karena sekolah memiliki karakter tersendiri, dimana terjadi proses belajar mengajar, tempat terselenggaranya kebudayaan kehidupan manusia. Karena sifatnya

³⁶ Al-Imam Abu Abdillah Muhammad ibn Ismail ibn al-Mugirah ibn Bardizbah al- Bukhari, *Sahih al-Bukhari*, Juz. 3, (Beirut Libanon: Dar al-Fikr, 1410 H/1990 M), hlm. 273.

³⁷ Dwi Septiawati Djafar, "Hakikat Kepemimpinan", dalam *Majalah Wanita Ummi*, edisi No. 2/XV Juni –Juli 2003, hlm. 2.



yang kompleks dan unik tersebut, sekolah sebagai organisasi memerlukan tingkat koordinasi yang tinggi. “Keberhasilan sekolah adalah keberhasilan kepala sekolah.”³⁸

Kepala sekolah atau sekolah merupakan pimpinan tertinggi di sekolah. Pola kepemimpinannya akan sangat berpengaruh bahkan sangat menentukan terhadap kemajuan sekolah. Oleh karena itu, pada pendidikan modern, kepemimpinan kepala sekolah perlu mendapat perhatian secara serius. Keberhasilan suatu lembaga pendidikan sangat tergantung pada kepemimpinan kepala sekolah. Karena dia sebagai pemimpin di lembaganya, maka dia harus mampu membawa lembaganya ke arah tercapainya tujuan yang telah ditetapkan, dia harus mampu melihat adanya perubahan dan mampu melihat masa depan dalam kehidupan globalisasi yang lebih baik.

Adapun istilah kepala sekolah berasal dari dua kata kepala dan sekolah. Kepala dapat diartikan ketua atau pemimpin. Sedangkan sekolah diartikan sebuah lembaga yang didalamnya terdapat aktivitas belajar mengajar. Sekolah juga merupakan lingkungan hidup sesudah rumah, di mana anak tinggal beberapa jam, tempat tinggal anak yang pada umumnya pada masa perkembangan, dan lembaga pendidikan dan tempat yang berfungsi mempersiapkan anak untuk menghadapi hidup.³⁹

Dengan demikian, kepala sekolah dapat didefinisikan sebagai seorang tenaga fungsional guru yang diberi tugas untuk memimpin

³⁸ Wahjosumidjo, *op. cit.*, hlm. 349

³⁹ Vaitzal Rivai, *Memimpin Dalam Abad ke-21*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2004), hlm. 253



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

f) Memiliki bakat dan minat jabatan sebagai pemimpin pendidikan.

2) Kompetensi manajerial, meliputi:

- a) Mampu menyusun perencanaan sekolah untuk berbagai tingkatan perencanaan.
- b) Mengembangkan organisasi sekolah sesuai dengan kebutuhan.
- b) Memimpin sekolah dalam rangka pendayagunaan sumber daya manusia secara optimal.
- c) Mengelola perubahan dan pengembangan sekolah menuju organisasi pembelajar yang efektif.
- d) Menciptakan budaya dan iklim sekolah yang kondusif dan inovatif bagi pembelajaran peserta didik.
- e) Mengelola guru dan staf dalam rangka pendayagunaan sumber daya manusia secara optimal.
- f) Mengelola sarana dan prasarana sekolah dalam rangka pendayagunaan secara optimal.
- g) Mengelola hubungan sekolah dan masyarakat dalam rangka pencarian dukungan ide, sumber belajar, dan pembiayaan sekolah.
- h) Mengelola peserta didik dalam rangka penerimaan peserta didik baru, penempatan siswa, dan pengembangan kapasitas peserta didik.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- i) Mengelola pengembangan kurikulum dan kegiatan belajar mengajar sesuai dengan arah dan tujuan pendidikan nasional.
 - j) Mengelola keuangan sekolah sesuai dengan prinsip pengelolaan yang akuntabel, transparan, dan efisien.
 - k) Mengelola ketatausahaan sekolah dalam mendukung kegiatan-kegiatan sekolah.
 - l) Mengelola unit layanan khusus sekolah dalam mendukung kegiatan pembelajaran dan kegiatan kesiswaan di sekolah.
 - m) Mengelola sistem informasi sekolah dalam mendukung penyusunan program dan pengambilan keputusan.
 - n) Memanfaatkan kemajuan teknologi informasi bagi peningkatan pembelajaran dan manajemen sekolah.
 - o) Melakukan monitoring, evaluasi, dan pelaporan pelaksanaan program kegiatan sekolah dengan prosedur yang tepat, serta merencanakan tindak lanjutnya.
- 3) Kompetensi kewirausahaan, meliputi:
- a) Menciptakan inovasi yang berguna bagi pengembangan sekolah.
 - b) Bekerja keras untuk mencapai keberhasilan sekolah sebagai organisasi pembelajaran yang efektif.
 - c) Memiliki motivasi yang kuat untuk sukses dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya sebagai pemimpin sekolah.
 - d) Pantang menyerah dan selalu mencari solusi terbaik dalam menghadapi kendala yang dihadapi sekolah.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Menurut Indra Fachrudi menyatakan bahwa fungsi kepemimpinan terbagi menjadi dua(2) yaitu: *Pertama*, Fungsi pemimpin berdasarkan tujuan yang hendak dicapai dan *Kedua*, Fungsi pemimpin yang bertalian dengan penciptaan suasana kerja yang sehat.⁴⁶

Pemimpin organisasi mempunyai kekuasaan tertentu yang dilimpahkan kepadanya. Kekuasaan tersebut merupakan alat dalam menjalankan tugas kepemimpinannya. Oleh karena itu, agar tugas kepemimpinannya dapat berjalan dengan baik maka digunakan strategi.

Strategi yang dapat digunakan agar dapat menjalankan kepemimpinannya, adalah pemimpin harus menggunakan strategi yang fleksibel, pemimpin harus menjaga keseimbangan dalam menentukan kebutuhan jangka panjang dan jangka pendek, pemilihan strategi harus yang memberikan layanan terhadap lembaga, dan kegiatan yang sama dapat digunakan untuk beberapa aksi dalam strategi.⁴⁷

Selain hal yang tersebut diatas kepala sekolah mengoptimalkan kinerja guru melalui beberapa faktor antara lain, motivasi kinerja guru, etos kinerja Guru, lingkungan kinerja guru, tugas dan tanggung jawab.⁴⁸

⁴⁶ Indara Fachrudi, Soekarno, *Bagaimana Memimpin Yang Efektif*, (Bogor: PT: Ghalia Indonesia, 2006) hlm 3

⁴⁷ Ara Hidayat dan Imam Machali, *op. cit*, hlm 94-95

⁴⁸ Upaya yang dilakukan kepala sekolah dalam mengoptimalkan kinerja guru 1) Motivasi Kinerja Guru Motivasi kerja erat hubungannya dengan kinerja seseorang. Pada dasarnya motivasi kinerja seseorang itu berbeda-beda. Ada motivasi kerja tinggi dan adapula motivasi kerja rendah, bila motivasi kerja tinggi maka akan berpengaruh pada kinerja yang tinggi dan sebaliknya jika motivasinya rendah maka akan menyebabkan kinerja yang dimiliki seseorang tersebut rendah. 2) Etos Kinerja Guru Dalam meningkatkan budaya kinerja dibutuhkan etos kerja yang baik, karena etos kerja memiliki peluang yang besar dalam keberhasilan kinerja. Guru yang tidak memiliki etos kerja akan bekerja asal-asalan, sedangkan guru yang memiliki etos kerja yang baik akan bekerja penuh tanggung jawab dan pengabdian, karena pelaksanaan etos kerja merupakan upaya produktivitas kerja yang mendukung kualitas kerja. 3) Lingkungan Kinerja Guru Lingkungan yang



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

d. Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah

Konsep seorang pemimpin pendidikan tentang kepemimpinan dan kekuasaan yang memproyeksikan diri dalam bentuk sikap, tingkah laku dan sifat kegiatan kepemimpinan yang dikembangkan dalam lembaga pendidikan atau unit administrasi pendidikan yang dipimpinnya akan mempengaruhi situasi kerja, mempengaruhi kerja anggota staff, sifat hubungan-hubungan kemanusiaan diantara sesama, dan akan mempengaruhi kualitas hasil kerja yang mungkin dapat dicapai oleh lembaga atau unit administrasi pendidikan tersebut.⁴⁹

Gaya kepemimpinan adalah cara yang dipergunakan pemimpin dalam mempengaruhi para pengikutnya. Gaya kepemimpinan merupakan suatu pola perilaku seseorang pemimpin yang khas pada saat mempengaruhi anak buahnya, apa yang dipilih oleh pemimpin untuk dikerjakan, cara pemimpin bertindak dalam mempengaruhi anggota kelompok, akan membentuk gaya kepemimpinannya.⁵⁰

Ditinjau dari pelaksanaan tugas maka kepala sekolah dalam menjalankan kepemimpinannya dikenal dengan 4 gaya kepemimpinan yang masing-masing dapat di jelaskan sebagai berikut:

1). Kepemimpinan Otokrasi atau Otoriter

baik untuk bekerja akan menimbulkan perasaan nyaman dan kerasan dalam bekerja. Dengan lingkungan yang baik akan dapat meningkatkan semangat kerja para guru sehingga produktivitas kinerja meningkat, kualitas kinerja lebih baik dan prestise sekolah bertambah baik yang selanjutnya menarik pelanggan datang ke sekolah. 4) Tugas dan tanggung jawab Guru memiliki tugas dan tanggung jawab dalam meningkatkan pendidikan di sekolah.. Alex. S. Nitisemito, *Manajemen Personalia*, (Jakarta: PT: Ghalia Indonesia, 1991) hlm 184

⁴⁹ Dirawat, dkk, *Pemimpin Pendidikan Dalam Rangka Pertumbuhan Djabatan Guru-Guru*, (Malang: tp, 1971), hlm. 39

⁵⁰ Mulyasa E, *op. cit*, hlm. 108



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Otokrasi berasal dari kata *oto* yang berarti sendiri dan *kratos* berarti pemerintah. Jadi otokrasi adalah mempunyai pemerintah dan menentukan sendiri.⁵¹

Otokrasi merupakan pemerintahan atau kekuasaan yang dipegang oleh seseorang yang berkuasa secara penuh dan tidak terbatas masanya. Sedangkan yang memegang kekuasaan di sebut otokrat yang biasanya di jabat oleh pemimpin yang berstatus sebagai raja atau yang menggunakan sistem kerajaan.⁵²

Sedangkan di lingkungan sekolah bukan raja yang menjadi pemimpin akan tetapi kepala sekolah yang memiliki gaya seperti raja yang berkuasa mutlak dan sentral dalam menentukan kebijaksanaan sekolah.

Tipologi kepemimpinan seperti ini identik dengan seorang diktator. Bahwa memimpin adalah menggerakkan dan memaksa kelompok.⁵³ Penafsirannya, sebagai pemimpin tidak lain adalah menunjukkan dan memberi perintah sehingga ada kesan bawahan atau anggota-anggotanya hanya mengikuti dan menjalankannya, tidak boleh membantah dan mengajukan saran.

⁵¹ M. Moh. Rifa'i, *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*, (Bandung: Jemmar, 1986), hlm. 38

⁵² Puis.A. Partanto dan Dahlan Al Barry, *Kamus Ilmiah*, (Surabaya : Arkola, 1994), hlm. 952

⁵³ Ngalim Purwanto, *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*, (Bandung: PT. Remaja Rosda Karya, 1995), hlm. 48



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Tipe kepemimpinan otoriter memiliki sifat-sifat sebagai berikut:

- a) Menganggap organisasi yang dipimpinnya sebagai milik pribadi.
- b) Mengidentifikasikan tujuan pribadi dengan tujuan organisasi.
- c) Menganggap bawahan bak sebuah alat semata.
- d) Tidak menerima pendapat, saran atau kritik dari anggotanya.
- e) Terlalu bergantung kepada kekuasaan formalnya.
- f) Cara pendekatan kepada bawahannya dengan pendekatan paksaan dan bersifat kesalahan menghukum.⁵⁴

Jadi tipe otoriter, semua kebijaksanaan “*policy*” semuanya di tetapkan pemimpin, sedangkan bawahan tinggal melaksanakan tugas. Semua perintah, pemberian dan pembagian tugas dilakukan tanpa ada konsultasi dan musyawarah dengan orang-orang yang dipimpin. Pemimpin juga membatasi hubungan dengan stafnya dalam situasi formal dan tidak menginginkan hubungannya yang penuh keakraban, keintiman serta ramah tamah. Kepemimpinan otokrasi ini mendasarkan diri pada kekuasaan dan paksaan yang selalu harus dipatuhi. Pemimpin selalu mau berperan sebagai pemain tunggal pada “*one man one show*”.⁵⁵

Pemimpin otokrasi, dalam membawa pengikutnya ketujuan dan cita-cita bersama, memegang kekuasaan yang ada pada gaya secara

⁵⁴ Hadari Nawawi, *Kepemimpinan Menurut Islam*, (Yogyakarta: Gajah Mada University Press, 1993), hlm. 50.

⁵⁵ Kartini Kartono, *Pemimpin dan Kepemimpinan*, (Jakarta: Rajawali Press, 1998), hlm. 38



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Mereka dipandang sebagai alat untuk melaksanakan apa yang telah ditetapkan oleh kepala sekolah.⁵⁸

Efek yang ditimbulkan oleh kepemimpinan otoriter antara lain sikap menyerah tanpa kritik, sikap asal bapak senang atau sikap *sunuhun dawuh* terhadap pemimpin, dan adanya kecenderungan untuk mengabaikan tugas dan perintah jika tidak ada pengawasan langsung. Dominasi yang berlebihan akan melahirkan oposan atau sikap apatis, atau sebaliknya akan timbul sifat-sifat agresif dari anggota-anggota kelompok terhadap pemimpinnya.

Penyelidikan yang dilakukan oleh Leppit seorang ahli kepemimpinan berkesimpulan bahwa konflik-konflik dan sikap-sikap atau tindakan agresif yang terjadi dalam suatu lembaga di bawah pemimpin seorang pemimpin otoriter kurang lebih 30 kali sebanyak yang timbul dari pada dalam suasana kerja yang dipimpin oleh seorang pemimpin yang demokratis.⁵⁹

Tipe kepemimpinan pendidikan yang otoriter dengan segala variasi dan bentuknya yang lebih samar-samar, sangat mengingkari usaha-usaha pencapaian tujuan lembaga pendidikan secara maksimal. Oleh karena potensi-potensi yang sebenarnya ada dan dimiliki oleh masing-masing staf kerja tidak terbangkit, tidak tergugah dan tidak tersalurkan secara bebas dan kreatif. Penekanan kemampuan dan potensi riil dan kreatif daripada individu-individu

⁵⁸ Ibid. hlm. 269

⁵⁹ Dirawat, dkk, *Pengantar Kepemimpinan.....*, hlm. 52.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

yang dipimpin itu sejak dari proses penetapan “*policy*” umum sampai pada pelaksana program kerja lembaga dimana pikiran-pikiran dan “*skill*” inisiatif-inisiatif yang konstruktif-kreatif tidak termanfaatkan secara baik. Suasana kerjasama yang dinamis dan kreatif dikalangan anggota-anggota staff yang akan memudahkan pemecahan setiap problema yang dihadapi, akan hilang lenyap karena situasi kepemimpinan yang melumpuhkan itu.⁶⁰

Seseorang dengan gaya kepemimpinan seperti ini umumnya merasa menang sendiri karena mempunyai keyakinan ia tahu apa yang harus dilakukannya dan merasa jalan pikirannya paling benar. Dalam situasi kerja sama, ia berusaha mengambil peran sebagai pengambil keputusan dan mengharapkan orang lain mendukung ide dan gagasannya. Ia tidak ingin dibantu apalagi dalam menentukan apa yang seharusnya ia lakukan.⁶¹

Tipe otokrasi ini apabila diterapkan dalam dunia pendidikan tidak tepat karena dalam dunia pendidikan, kritik saran dan pendapat orang lain itu sangat perlu untuk diperhatikan dalam rangka perbaikan dan peningkatan mutu pendidikan. .

2) Kepemimpinan Pseduo-Demokratis

Pseduo (*berarti palsu*). Ia sebenarnya otokratis, tetapi dalam kepemimpinanya ia memberi kesan demokratis. Seorang pemimpin yang bersifat pseduo-demokratis sering memakai “*topeng*”. Ia pura-

⁶⁰ Ibid. hlm. 52-53

⁶¹ Panji Anoraga, dkk, *Psikologi Industri dan Sosial*, (Jakarta: Pustaka Jaya, 1995), hlm.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

pura memperlihatkan sifat demokratis di dalam kepemimpinannya. Ia memberi hak dan kuasa kepada guru-guru untuk menetapkan dan memutuskan sesuatu, tetapi sesungguhnya ia bekerja dengan perhitungan. Ia mengatur siasat agar kemauannya terwujud kelak.⁶²

3) Kepemimpinan Bebas (*Laissez Faire*)

Tipe ini diartikan membiarkan orang-orang berbuat sekehendaknya. Pemimpin seperti ini sama sekali tidak memberikan kontrol dan koreksi terhadap pekerjaan para bawahan atau anggotanya. Apabila dalam sebuah organisasi tidak terdapat seorang pun yang anggota menetapkan keputusan dan melaksanakan kegiatan, maka organisasi menjadi tidak berfungsi. Sebaliknya kebebasan yang diberikan, juga berakibat fungsi organisasi tidak berlangsung sebagaimana mestinya, bahkan menjadi tidak terarah. Kondisi seperti itu dapat terjadi karena wewenang menjadi tidak jelas dan tanggung jawab menjadi kacau.⁶³

Kepala sekolah sebagai pemimpin bertipe *laissez faire* menghendaki semua komponen pelaku pendidikan menjalankan tugasnya dengan bebas. Oleh karena itu tipe kepemimpinan bebas merupakan kemampuan mempengaruhi orang lain agar bersedia bekerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan dengan cara berbagai kegiatan diserahkan pada bawahan. Karena arti *laissez* sendiri secara harfiah adalah mengizinkan dan *faire* adalah bebas.

⁶² Soekarto Indrafachrudi, *Mengantar Bagaimana Memimpin Sekolah Yang Baik*, (Jakarta: Ghalia Indonesia, 1993), hlm. 25-26

⁶³ Hadari Nawawi, *Kepemimpinan Menurut Islam ...*, *op. cit.*, hlm. 168.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Jadi pengertian *laissez-faire* adalah memberikan kepada orang lain dengan prinsip kebebasan, termasuk bawahan untuk melaksanakan tugasnya dengan bebas sesuai dengan kehendak bawahan dan tipe ini dapat dilaksanakan di sekolah yang memang benar-benar mempunyai sumber daya manusia maupun alamnya dengan baik dan mampu merancang semua kebutuhan sekolah dengan mandiri.⁶⁴

Pemimpin *laissez-faire* merupakan kebalikan dari kepemimpinan otokratis, dan sering disebut liberal, karena ia memberikan banyak kebebasan kepada para tenaga pendidikan untuk mengambil langkah-langkah sendiri dalam menghadapi sesuatu.⁶⁵ Jika pemimpin otokratis mendominasi, maka tipe pemimpin *laissez-faire* ini menyerahkan persoalan sepenuhnya pada anggota. Pada tipe kepemimpinan *laissez faire* ini sang pemimpin praktis *tidak memimpin*, sebab ia membiarkan kelompoknya berbuat semau sendiri.⁶⁶

Dalam rapat sekolah, kepala sekolah menyerahkan segala sesuatu kepada para tenaga kependidikan, baik penentuan tujuan, prosedur pelaksanaan, kegiatan-kegiatan yang akan dilakukan, serta sarana dan prasarana yang akan digunakan.

Kepala sekolah bersifat pasif, tidak ikut terlibat langsung dengan tenaga pendidikan, dan tidak mengambil inisiatif apapun.

⁶⁴ Sutarto, *Dasar-Dasar Kepemimpinan Administrasi*, Yogyakarta: Gajah Mada University Press (1998), hlm.77

⁶⁵ E. Mulyasa, *Menjadi Kepala Sekolah.....*, hlm. 271.

⁶⁶ Kartini Kartono, *Pemimpin dan Kepemimpinan*, (Jakarta: Rajawali Press, 1998), hlm. 53

Kepala sekolah yang memiliki *laissez-faire* biasanya memposisikan diri sebagai penonton, meskipun ia berada ditengah-tengah para tenaga pendidikan dalam rapat sekolah, karena ia menganggap pemimpin jangan terlalu banyak mengemukakan pendapat, agar tidak mengurangi hak dan kebebasan anggota.⁶⁷

Kedudukan pemimpin hanya sebagai simbol dan formalitas semata, karena dalam realitas kepemimpinan yang dilakukan dengan memberikan kebebasan sepenuhnya kepada orang yang dipimpinnya (bawahan) untuk berbuat dan mengambil keputusan secara perorangan. Disini seorang pemimpin mempunyai keyakinan bahwa dengan memberikan kebebasan yang seluas-luasnya kepada bawahan, maka usahanya akan cepat berhasil.

Dalam suasana kerja yang dihasilkan oleh kepemimpinan pendidikan semacam itu, tidak dapat dihindarkan timbulnya berbagai efek negatif, misalnya berupa konflik-konflik kesimpangsiuran kerja dan kesewenang-wenangan, oleh karena masing-masing individu mempunyai kehendak yang berbeda-beda menuntut untuk dilaksanakan sehingga akibatnya masing-masing adu argumentasi, adu kekuasaan dan adu kekuatan serta persaingan yang kurang sehat diantara anggota disamping itu karena pemimpin

Ibid, hlm. 271

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

sama sekali tidak berperan menyatukan, mengarahkan, mengkoordinir serta menggerakkan anggotanya.⁶⁸

Adapun ciri-ciri khusus laissez –faire yaitu:

- a) Pemimpin kurang bahkan sama sekali tidak memberikan sumbangan ide, konsep, pikiran dan kecakapan yang dimilikinya.
- b) Pemimpin memberikan kebebasan mutlak kepada staffnya dalam menentukan segala sesuatu yang berguna bagi kemajuan organisasinya tanpa bimbingan darinya.⁶⁹

Baik prestasi-prestasi kerja yang bisa dicapai oleh setiap individu, maupun kelompok secara keseluruhan, tidak bisa diharapkan mencapai tingkat maksimal, oleh karena tidak semua anggota staff pelaksana kerja itu memiliki kecakapan dan keuletan serta ketekunan kerja sendiri tanpa pimpinan, bimbingan, dorongan, dan koordinasi yang kontinyu dan sistematis daripada pimpinannya.

Pada pihak lain lembaga kerja itu hampir sama sekali tidak memberikan sumbangan ide-ide, konsepsi-konsepsi, pikiran-pikiran dan kecakapan yang ia miliki yang justru sangat dibutuhkan oleh suatu lembaga kerjasama yang dinamis dan kreatif.⁷⁰

⁶⁸ Ngalim Purwanto, *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*, (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 1991), hlm. 51

⁶⁹ *Ibid*, hlm. 51

⁷⁰ Dirawat, dkk, *Pengantar Kepemimpinan*, hlm. 53 – 54.

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Dari gaya kepemimpinan *laissez-faire* diatas dalam kontek pendidikan Indonesia sangat sulit untuk dilaksanakan karena keadaan pendidikan kita masih mengalami beberapa kendala mulai dari masalah pendanaan, sumber daya manusia, kemandirian, dan lain sebagainya. Dalam tipe kepemimpinan ini setiap kelompok bergerak sendiri-sendiri sehingga semua aspek kepemimpinan tidak dapat diwujudkan dan dikembangkan. Menurut Imam Suprayogo, Tipe kepemimpinan ini sangat cocok sekali untuk orang yang betul-betul dewasa dan benar-benar tau apa tujuan dan cita-cita bersama yang harus dicapai.⁷¹

Beberapa sebab timbulnya “*laissez faire*” dalam kepemimpinan pendidikan Indonesia antara lain:

- a) Karena kurangnya semangat dan kegairahan kerja si pemimpin sebagai penanggung jawab utama dari pada sukses tidaknya kegiatan kerja suatu lembaga
- b) Karena kurangnya kemampuan dan kecakapan pemimpin itu sendiri. Apalagi jika ada bawahan yang lebih cakap, lebih berbakat memimpin dari pada dirinya, sehingga si pemimpin cenderung memilih alternatif yang paling aman bagi dirinya dan prestise jabatan menurut anggapannya, yaitu dengan memberikan kebebasan seluas-luasnya kepada setiap anggota staff, kepada kelompok sebagai satu kesatuan, untuk

Imam Supray. *op, cit*, hlm. 167.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

menetapkan “policy” dan program serta cara-cara kerja menurut konsepsi masing-masing yang dianggap baik dan tepat oleh mereka sendiri.

- c) Masalah sulitnya komunikasi, misalnya karena letak sekolah yang terpencil jauh dari kantor P dan K tersebut terpaksa mencari jalan sendiri-sendiri, sehingga sistem pendidikan atau tata cara kerjanya, mungkin sangat menyimpang atau sangat terbelakang jika dibandingkan dengan sekolah-sekolah yang banyak mendapat bimbingan dari petugas-petugas teknis kantor Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan.⁷²

4) Kepemimpinan Demokratis

Pemimpin yang demokratis adalah pemimpin yang kooperatif dan tidak diktator. Dia selalu menstimulasi anggota-anggota kelompoknya untuk bekerja bersama-sama dalam mencapai tujuan bersama pula. Dalam tindakan dan usaha-usahanya, ia selalu berpangkal pada kepentingan dan kebutuhan kelompoknya dan selalu mempertimbangkan kesanggupan serta kemampuan kelompoknya.

Model kepemimpinan ini adalah kepemimpinan berdasarkan demokrasi yang pelaksanaannya disebut pemimpin partisipasi (*participative leadership*). Kepemimpinan partisipasi adalah suatu cara pemimpin yang kekuatannya terletak pada partisipasi aktif dari

Dirawat, dkk, *Pengantar Kepemimpinan*, hlm. 73.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

setiap warga kelompok.⁷³ Kepemimpinan kepala sekolah yang demokratis merupakan kepemimpinan yang menganggap dirinya bagian dari kelompok pelaku sekolah, orang tua siswa, dan masyarakat umum, dimana kepala sekolah tidak selalu membuat keputusan dan kebijakan menurut dirinya sendiri, akan tetapi melalui musyawarah mufakat dan dialog dengan asas mufakat.

Kepala sekolah yang demokratis menyadari bahwa dirinya merupakan bagian dari kelompok, memiliki sifat terbuka, dan memberikan kesempatan kepada para tenaga kependidikan untuk ikut berperan aktif dalam membuat perencanaan, keputusan, serta menilai kinerjanya. Kepala sekolah yang demokratis memerankan diri sebagai pembimbing, pengarah, pemberi petunjuk, serta bantuan kepada para tenaga pendidikan. Oleh karena itu dalam rapat sekolah, kepala sekolah ikut melibatkan diri secara langsung dan membuka interaksi dengan tenaga pendidikan, serta mengikuti berbagai kegiatan rapat sekolah.⁷⁴

Dalam suasana kerja kepemimpinan yang demokratis sebagian besar atau hampir seluruh "policy" dan keputusan-keputusan penting berasal dari dan disesuaikan dengan tuntutan-tuntutan situasi kelompok, dimana pemimpin bersama-sama dengan anggota kelompok ambil bagian secara aktif di dalam perumusan "policy"

⁷³ Kartini Kartono, *op. cit*, hlm. 72.

⁷⁴ E. Mulyasa, *Menjadi Kepala Sekolah.....*, hlm. 270



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

umum, keputusan-keputusan penting dan program lembaga kerja itu.⁷⁵

Dalam melaksanakan tugasnya, ia mau menerima dan mengharapkan saran-saran, bahkan kritik yang membangun dari para anggotanya. Ia mempunyai kepercayaan terhadap diri sendiri dan menaruh kepercayaan sepenuhnya kepada para anggotanya, bahwa mereka mempunyai kesanggupan kerja dengan baik dan bertanggung jawab.⁷⁶

Beberapa ciri dari kepemimpinan yang demokratis antara lain sebagai berikut:

- 1) Dalam menggerakkan bawahan bertitik tolak dari pendapat manusia makhluk termulia didunia.
- 2) Selalu berusaha untuk menyingkronkan kepentingan dan tujuan organisasi dengan tujuan pribadi.
- 3) Senang menerima saran, pendapat dan kritik dari bawahan
- 4) Mengutamakan kerjasama dalam mencapai tujuan
- 5) Memberikan kebebasan seluas-luasnya kepada bawahan dan membimbingnya.
- 6) Mengusahakan agar bawahan lebih sukses dari pada dirinya
- 7) Selalu mengembangkan kapasitas diri pribadinya sebagai pemimpin.⁷⁷

⁷⁵ Dirawat, *Pengantar Kepemimpinan.....*, hlm. 58.

⁷⁶ Ngalim Purwanto & Sutaadji Djojopranoto, *Administrasi Pendidikan*, (Jakarta: Mutiara Widya, 1996), hlm. 48.

⁷⁷ Ngalim Purwanto, *Administrasi dan Supervisi...., op. cit.*, hlm. 52



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Selain itu, terdapat beberapa gaya kepemimpinan sebagai berikut ;

1) Gaya Mendikte (*telling*)

Gaya ini diterapkan jika anak buah dalam tingkat kematangan rendah, dan memerlukan petunjuk serta pengawasan yang jelas. Disebut mendikte karena pemimpin dituntut mengatakan apa, bagaimana, kapan, dan dimana tugas dilakukan. Gaya ini menekankan pada tugas, sedangkan hubungan dilakukan hanya sekedarnya saja.

2) Gaya Menjual (*selling*)

Gaya ini diterapkan apabila anak buah dalam taraf rendah sampai moderat. Mereka telah mempunyai kemampuan untuk melakukan tugas, tetapi belum didukung oleh kemampuan yang memadai. Gaya ini disebut menjual karena pemimpin selalu memberikan petunjuk yang banyak. Dalam tingkatan kematangan anak buah seperti ini, diperlukan tugas serta hubungan yang tinggi agar dapat memelihara dan meningkatkan kemauan yang telah dimiliki.

3) Gaya Melibatkan Diri (*Participating*)

Gaya ini diterapkan apabila tingkat kematangan anak buah berada pada taraf kematangan moderat sampai tinggi. Mereka mempunyai kemampuan tetapi kurang memiliki kemauan kerja dan kepercayaan diri. Gaya ini disebut mengikut sertakan karena pemimpin dan anak buah bersama-sama berperan didalam proses pengambilan keputusan. Dalam kematangan seperti ini, upaya



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

tugas tidak diperlukan, namun upaya hubungan perlu ditingkatkan dengan membuka komunikasi dua arah.

Dari penjelasan tentang gaya kepemimpinan tersebut di atas, maka makna gaya kepemimpinan mengandung pengertian sebagai suatu perwujudan tingkah laku dari seorang pemimpin, yang menyangkut kemampuannya dalam memimpin bawahannya. Perwujudan tersebut biasanya membentuk suatu pola atau bentuk tertentu.

Pengertian gaya kepemimpinan yang demikian ini, sesuai dengan pendapat dari beberapa ahli diantaranya menurut Nurkolis, gaya kepemimpinan adalah “pola tingkah laku yang lebih disukai oleh seorang pimpinan dalam proses mengarahkan dan mempengaruhi para pekerja”.⁷⁸ Sedangkan Menurut Miftah Thoha, gaya kepemimpinan merupakan “norma perilaku yang digunakan oleh seorang pada saat orang tersebut mempengaruhi orang lain”.⁷⁹ Selain itu menurut Veithzal Rivai, gaya kepemimpinan adalah “pola menyeluruh dari tindakan seorang pemimpin, baik yang tampak maupun tidak tampak oleh bawahannya”.⁸⁰ Sedangkan menurut pendapat Hadari Nawawi gaya kepemimpinan diartikan sebagai perilaku atau cara yang dipilih

⁷⁸ Nurkolis, *Manajemen Berbasis Sekolah*. (Jakarta: Grasindo, 2006), h. 167

⁷⁹ Miftah Thoha, *Kepemimpinan dalam Manajemen*. (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2010), h. 49

⁸⁰ Veithzal Rivai, *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. (Jakarta: Rajagrafindo Persada, 2002), h. 64



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

dan dipergunakan pemimpin dalam mempengaruhi pikiran, prasaan, sikap dan perilaku para anggota organisasi/bawahannya.⁸¹

Mengacu dari beberapa pendapat di atas, maka dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan adalah suatu pola perilaku seorang pemimpin yang secara konsisten saat mempengaruhi bawahannya supaya mau mengerjakan tugasnya dengan senang hati untuk mencapai suatu tujuan yang telah ditentukan bersama. Berdasarkan simpulan tersebut, maka gaya kepemimpinan kepala sekolah dapat diartikan sebagai persepsi para guru dan seluruh karyawan suatu sekolah terhadap pola perilaku atau bentuk dari tata cara seorang kepala sekolah dalam mempengaruhi para bawahannya supaya mau mengerjakan tugasnya dengan senang hati untuk mencapai tujuan dari sekolah tersebut.

Berdasarkan kesimpulan di atas, maka penulis mengembangkan indikator gaya kepemimpinan kepala sekolah sebagai instrumen penelitian (konstruk validitas internal) yaitu: 1). pengambilan keputusan, 2). Pembagian tugas kepada bawahan, 3). Inisiatif bawahan, 4). Pemberian Sanksi/hukuman, 5). Pemberian penghargaan terhadap prestasi, 6). Menjalani komunikasi, 7). Monitoring pelaksanaan tugas, dan 8). Rapat kerja. Indikator instrumen penelitian tersebut kemudian dikembangkan dalam kisi-kisi instrumen.

⁸¹Hadari Nawawi, *Kepemimpinan Mengefektifkan Organisasi*. (Yogyakarta: Gajah Mada University Press, 2006), h. 115



2. Budaya Sekolah

Istilah “budaya” mula- mula datang dari disiplin ilmu Antropologi Sosial. Apa yang tercakup dalam definisi budaya sangatlah luas. Istilah budaya dapat diartikan sebagai totalitas pola perilaku, kesenian, kepercayaan, kelem-bagaan, dan semua produk lain dari karya dan pemikiran manusia yang mencirikan kondisi suatu masyarakat atau penduduk yang transmisikan bersama.

Terdapat banyak definisi mengenai budaya atau kultur sebagaimana diadaptasi dari bahasa Inggris *culture*, *colore* dalam bahasa latin. Secara harfiah budaya diartikan sebagai pikiran, adat istiadat, sesuatu yang sudah berkembang, sesuatu yang menjadi kebiasaan yang sukar diubah. Dalam pemakaian sehari-hari, orang-orang yang mensinonimkan pengertian budaya dengan tradisi (*tradition*). Dalam hal ini, tradisi diartikan sebagai ide-ide umum, sikap dan kebiasaan dari masyarakat yang nampak dari perilaku sehari-hari yang menjadi kebiasaan dari kelompok dalam masyarakat tersebut.⁸²

Tylor dalam Asmaun Sahlan, mengartikan budaya sebagai “*that complex whole wich includes knowledge, beliefs, art, morals, laws, costumes and other capabilities and habits acquired by man as a member of society*”. Budaya merupakan suatu kesatuan yang unik dan bukan jumlah dari bagian-bagian suatu kemampuan kreasi manusia yang immateri....,

⁸² Departemen Pendidikan dan Kebudayaan, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, (Jakarta: Balai Pustaka, 2005), h.169.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

berbentuk kemampuan psikologis seperti ilmu pengetahuan, teknologi, kepercayaan, keyakinan, seni, dan sebagainya.⁸³

Sementara Schwart and Davis dalam Saiful Sagala, mendefinisikan budaya sebagai suatu kesatuan keyakinan dan harapan yang diberikan oleh keseluruhan anggota organisasi.⁸⁴ Vijay Sathe, menyebutkan bahwa *culture is the set of important assumptions (often unstated) that members of a community share in common*. Budaya adalah seperangkat asumsi penting (keyakinan dan nilai) yang dimiliki bersama anggota masyarakat.⁸⁵

Definisi yang dikutip oleh Gibson Ivan Donneiliy, mengemukakan, Budaya adalah segala sesuatu yang kita temukan dalam tingkah laku manusia dalam sebuah masyarakat yang bukan merupakan produk langsung dari struktur biologisnya. Sedangkan kebudayaan merupakan suatu system nilai, keyakinan, dan norma-norma yang unik yang dimiliki secara bersama oleh anggota suatu organisasi.⁸⁶

Dari berbagai pendapat maka budaya dapat didefinisikan sebagai suatu pola hidup menyeluruh yang berkembang dan dimiliki bersama, termasuk didalamnya cara berpikir, bertindak dan sebagainya dalam suatu komunitas tertentu (organisasi), sehingga membedakan karakteristik suatu komunitas dengan yang lainnya.

⁸³ Asmaun Sahlan, *Mewujudkan Budaya Religius di Sekolah*, (Malang: UIN- Maliki Press, 2010), h. 70 – 71.

⁸⁴ Syaiful Sagala, *Budaya dan Reinventing Organisasi Pendidikan, Pemberdayaan Organisasi Pendidikan ke Arah yang Lebih Profesional dan Dinamis di Provinsi, Kabupaten/Kota, dan Satuan Pendidikan*, (Bandung: Alfabeta, 2008), h. 111-112.

⁸⁵ Moh. Pabundu Tika, *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2006), h. 2

⁸⁶ Gibson Ivan Cevich Donneily, *Organisasi* (Jakarta: Erlangga, 1985), h. 41



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Budaya sebagaimana didefinisikan oleh para antropolog adalah segala sesuatu yang membedakan manusia (sebagai kelompok) dengan spesies-spesies lainnya.⁸⁷ Edward B. Tylor mendefinisikan budaya semisal dengan peradaban yang berarti suatu keseluruhan yang kompleks dari pengetahuan, kepercayaan, seni, moral, hukum, adat-istiadat, serta kemampuan-kemampuan dan kebiasaan lainnya yang diperoleh manusia sebagai anggota masyarakat.⁸⁸

Dari dua definisi tersebut dapat dimengerti bahwa budaya adalah hasil cipta, rasa, dan karya yang dibuat oleh masyarakat yang bersifat kompleks bersumber dari pengetahuan, kepercayaan, seni, moral, hukum, adat-istiadat, serta kemampuan-kemampuan dan kebiasaan-kebiasaan yang berjalan pada masyarakat. Sehingga dengan hal tersebut membedakan manusia sebagai kelompok dengan makhluk-makhluk yang lainnya.

Sedangkan organisasi diartikan sebagai kumpulan orang dengan sistem kerjasama untuk mencapai tujuan bersama. Dalam sistem kerjasama secara jelas diatur siapa menjalankan apa, siapa bertanggung jawab atas siapa, arus komunikasi, dan memfokuskan sumber daya pada tujuan.⁸⁹

Siagian menjelaskan organisasi seperti berikut : Setiap bentuk persekutuan antara dua orang atau lebih yang bekerja bersama serta secara formal terikat dalam rangka pencapaian suatu tujuan yang telah ditentukan

⁸⁷ Kusdi, *Budaya Organisasi: Teori, Penelitian dan Praktek*, Cet. Pertama, (Jakarta, Salemba Empat, 2011). hlm. 9

⁸⁸ Nanang Fattah, *Ekonomi dan Pembiayaan Pendidikan*, (Bandung: PT. Remaja Rosda Karya, 2004), h. 70



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

dalam ikatan yang terdapat seorangatau beberapa orang yang disebut atasan dan seorang atau sekelompok orang yang disebut bawahan.⁹⁰

Definisi di atas menunjukkan bahwa orgaisasi dapat ditinjau dari dua segi pandangan, yaitu sebagai berikut : Organisasi sebagai wadah di mana kegiatan – kegiatan administrasi dijalankan dan Organisasi sebagai rangkaian hierarki dan interaksi antara orang – orang dalam suatu ikatan formal.

Menurut Dimock dalam Tangkilisan, mendefinisikan organisasi sebagai berikut:

Organisasi adalah suatu cara yang sistematis untuk memadukan bagian-bagian yang saling tergantung menjadi suatu kesatuan yang utuh di mana kewenangan, koordinasi, dan pengawasan dilatih untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan.⁹¹

Menurut Dwight Waldo dalam Kencana Syafie menjelaskan:

Organisasi sebagai suatu struktur dan kewenangan-kewenangan dan kebiasaan dalam hubungan antar orang-orang pada suatu sistem administrasi.⁹²

Definisi – definisi tersebut di atas dapat disimpulkan organisasi antara lain adalah sebagai berikut:

- a. Wadah atau tempat terselenggaranya administrasi.
- b. Di dalamnya terjadi hubungan antar individu atau kelompok, baik dalam organisasi itu sendiri maupun keluar organisasi.
- c. Terjadi kerja sama dan pembagian tugas dalam organisasi tersebut.

⁹⁰ Sondang P. Siagian, *Filsafat Administrasi*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2006), h. 6

⁹¹ Tangkilisan, *Manajemen Publik*, (Jakarta: Erlangga, 2005), h. 132

⁹² Kencana Syafie, *Birokrasi Pemerintahan Indonesia* (Jakarta: Kencana, 2004), h. 96



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

d. Berlangsungnya proses aktivitas berdasarkan kinerja masing – masing.

Jadi, organisasi adalah suatu lembaga atau kelompok fungsional, seperti sebuah perusahaan, sebuah sekolah, sebuah perkumpulan, dan badan-badan pemerintahan.

Istilah dan konsep 'budaya' di dunia pendidikan berasal dari konsep budaya yang terdapat di dunia industri, yang disebut budaya organisasi. Budaya organisasi merupakan bagian dari manajemen sumber daya manusia dan teori organisasi.⁹³

Kajian ini dikenal pertama kali di Amerika Serikat dan Eropa pada tahun 1970-an. Di Indonesia, budaya organisasi mulai dikenal pada tahun 1990-an, saat banyak dibicarakan tentang konflik budaya, bagaimana mempertahankan budaya Indonesia serta pembudayaan nilai-nilai baru. Seiring dengan itu, para akademisi mulai mengkajinya dan memasukkannya ke dalam kurikulum pendidikan.⁹⁴

Budaya organisasi terdiri dari kata budaya dan organisasi yang masing-masing memiliki pengertian sendiri. Dewasa ini budaya diartikan sebagai manifestasi kehidupan setiap orang dan setiap kelompok. Budaya tidak diartikan sebagai sebuah kata benda, kini lebih dimaknai sebagai sebuah kata kerja yang dihubungkan dengan kegiatan manusia.⁹⁵

Sebagaimana yang penulis sebutkan di depan, budaya adalah asumsi-asumsi dasar dan keyakinan-keyakinan di antara para anggota kelompok

⁹³ Moh. Pabundu Tika, *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2006), h.150

⁹⁴ *Ibid*

⁹⁵ Hikmat, *Manajemen Pendidikan*, (Bandung:CV. Pustaka Setia, 2009), h.201



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

atau organisasi.⁹⁶ Sedangkan organisasi diartikan sebagai kumpulan orang dengan sistem kerjasama untuk mencapai tujuan bersama. Dalam sistem kerjasama secara jelas diatur siapa menjalankan apa, siapa bertanggung jawab atas siapa, arus komunikasi, dan memfokuskan sumber daya pada tujuan.⁹⁷

Jadi, organisasi adalah suatu lembaga atau kelompok fungsional, seperti sebuah perusahaan, sebuah sekolah, sebuah perkumpulan, dan badan-badan pemerintahan.

Budaya organisasi telah banyak didefinisikan oleh para pakar manajemen, di bawah ini adalah beberapa ahli yang mendefinisikan budaya organisasi, antara lain: menurut Manahan P. Tampubolon, budaya organisasi adalah suatu persepsi bersama yang dianut oleh anggota-anggota organisasi itu. Budaya organisasi adalah sekumpulan asumsi penting yang mempengaruhi opini dan tindakan dalam suatu perusahaan.⁹⁸

Sedangkan menurut Suchway dan Lodge mengemukakan bahwa:

"Budaya organisasi merupakan system nilai organisasi dan akan mempengaruhi cara pekerjaan dilakukan dan para karyawan berperilaku dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud dengan budaya organisasi dalam penelitian ini adalah sistem nilai organisasi yang dianut oleh anggota organisasi, yang kemudian mempengaruhi cara bekerja dan berperilaku dari para anggota organisasi."⁹⁹

⁹⁶ Nurkolis, *Manajemen Berbasis Sekolah*, (Jakarta: PT. Grasindo, 2003), h.200

⁹⁷ Nanang Fattah, *Ekonomi dan Pembiayaan Pendidikan*, (Bandung: PT. Remaja Rosda Karya, 2004), h. 47

⁹⁸ Manahan P. Tampubolon, *Perilaku Keorganisasian (Organization Behavior)*, (Bogor : Ghalia Indonesia, 2008), h. 210

⁹⁹ Suchway dan lodge, *Teori Budaya Organisasi*, diakses dari <http://jurnal-sdm.blogspot.com>



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Budaya organisasi merupakan perangkat sistem nilai-nilai (*values*), keyakinan-keyakinan (*beliefs*), asumsi-asumsi (*assumptions*), atau norma-norma yang telah lama berlaku, disepakati dan diikuti oleh para anggota suatu organisasi sebagai pedoman perilaku dan pemecahan masalah-masalah organisasinya.¹⁰⁰

Selain dari itu budaya organisasi juga merupakan suatu kekuatan sosial yang tidak tampak, yang dapat menggerakkan orang-orang dalam suatu organisasi untuk melakukan aktivitas kerja.¹⁰¹ Definisi ini menganjurkan bahwa budaya organisasi menyangkut keyakinan dan perasaan bersama, keteraturan dalam perilaku dan proses historis untuk meneruskan nilai-nilai atau norma-norma.

Menurut Luthans budaya organisasi mempunyai sejumlah karakteristik diantaranya adalah; (1) aturan perilaku yang diamati, berkaitan dengan rasa hormat dan cara berperilaku, (2) norma, yaitu adanya standar perilaku, (3) nilai dominan, (4) filosofi yaitu terdapat kebijakan yang membentuk kepercayaan organisasi, (5) aturan yaitu terdapat pedoman yang ketat, dan (6) iklim organisasi yaitu perasaan dan cara karyawan berinteraksi¹⁰². Pentingnya norma dan nilai yang sama yang memandu perilaku anggota organisasi kearah pencapaian budaya organisasi yang diharapkan sesuai dengan keinginan organisasi.

¹⁰⁰ H. Edy Sutrisno, M.Si, *Budaya Organisasi*, (Jakarta : Kencana Prenadamedia, 2010, Edisi Ke-1), h.2

¹⁰¹ Ibid

¹⁰² Luthans, F, *Perilaku Organisasi*, (Yogyakarta : Andi, 2006), h. 125.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Budaya organisasi sangat penting peranannya di dalam mendukung terciptanya suatu organisasi yang efektif apabila anggota organisasi mempunyai keyakinan dan perilaku di dalam organisasi yang kemudian akan menciptakan budaya organisasi. Hal ini berkaitan dengan fungsi budaya organisasi yaitu suatu sistem nilai yang diperoleh dan dikembangkan oleh organisasi dari pola kebiasaan dan falsafah dasar pendirinya yang melalui proses sosialisasi terbentuk menjadi aturan yang berfungsi sebagai pedoman dalam berfikir dan bertindak oleh seluruh anggota organisasi dalam usaha mencapai tujuan organisasi.¹⁰³

Umar Nimran dalam bukunya menyebutkan bahwa ciri-ciri budaya organisasi adalah; di pelajari, dimiliki bersama, dan diwariskan dari generasi kegenerasi.¹⁰⁴

Dalam literatur lain menyebutkan bahwa ciri-ciri budaya organisasi adalah :

- 1) Percaya pada bawahan.
- 2) Komunikasi yang terbuka.
- 3) Kepemimpinan yang sportif.
- 4) Otoritas karyawan
- 5) Pembagian informasi
- 6) Mempunyai tujuan untuk mencapai hasil yang tinggi.¹⁰⁵

Deal dan Kennedy dalam Moh. Pabundu Tika, menyebutkan ciri-ciri budaya organisasi sebagai berikut, yang kemudian akan menjadi indikator dalam penelitian ini::

¹⁰³ Puhuh Fathurrohman dan Aa Suryana, *Guru Profesional*, (Bandung : PT Refika Aditama, Cet. Ke 1, 2012), h. 86

¹⁰⁴ Umar Nimran, *Op. Cit*, h. 121.

¹⁰⁵ Amin Widjaja Tunggal, *Manajemen Suatu Pengantar*, (Jakarta : PT. Rhineka Cipta, 1993), h. 234.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Anwar Prabu Mangku Negara mendefinisikan kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikannya.¹¹⁰ Kinerja adalah perbuatan seseorang dalam mengemban tugas dan wewenang yang menjadi kewajiban dan tanggung jawabnya yang disertai dengan kemampuan dan keahlian profesi.

Menurut Sulistiyani dan Rosidah, kinerja adalah hasil kerja yang secara berkualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sulistiyani dan Rosidah menyatakan kinerja seseorang merupakan kombinasi dari kemampuan, usaha dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerjanya.¹¹¹

Andrew F. Sikula dalam Hasibuan penilaian kinerja adalah evaluasi yang sistematis terhadap pekerjaan yang telah dilakukan oleh karyawan dan ditujukan untuk pengembangan.¹¹² Dale Yoder dalam Hasibuan mendefinisikan penilaian kinerja sebagai prosedur yang formal dilakukan di dalam organisasi untuk mengevaluasi pegawai dan sumbangan serta kepentingan bagi pegawai.¹¹³

Sedangkan menurut Siswanto penilaian kinerja adalah suatu kegiatan yang dilakukan manajemen atau penyelia. Penilai untuk menilai kinerja

¹¹⁰ Anwar Prabu Mangku Negara, *op. cit*, hlm. 67.

¹¹¹ Rosidah dan Sulistiyani, *Pemimpin dan Kepemimpinan*, (Jakarta: PT. Grafindo Persaada 2003), hlm. 223.

¹¹² Hasibuan. H. Malayu. S.p. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2005), hlm 87

¹¹³ Hasibuan. H. Malayu. S.p. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2005), hlm. 90



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

tenaga kerja dengan cara membandingkan kinerja atas kinerja dengan uraian deskripsi pekerjaan dalam suatu periode tertentu biasanya setiap akhir tahun.¹¹⁴

Secara psikologis, kinerja merupakan perilaku atau respons yang memberi hasil yang mengacu kepada apa yang dikerjakan ketika menghadapi suatu tugas (performance).¹¹⁵ Kinerja merupakan penilaian berdasarkan hasil pengamatan penilai terhadap aktivitas peserta didik sebagaimana yang terjadi.¹¹⁶

Berdasarkan pengertian tentang kinerja diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil atau suatu taraf kesuksesan yang dicapai seseorang dalam bidang pekerjaannya menurut kriteria tertentu dan dievaluasi oleh orang-orang tertentu terutama atasan pegawai yang bersangkutan.¹¹⁷

Kinerja sebagai tingkat pelaksanaan tugas yang dapat dicapai seseorang dengan menggunakan kemampuan yang ada dan batasan-batasan yang telah ditetapkan untuk mencapai tujuan organisasi. Kinerja juga merupakan prestasi yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya atau pekerjaannya selama periode tertentu sesuai standar dan kriteria yang telah ditetapkan untuk pekerjaan tersebut. Sebagaimana pengertian kinerja sebagai hasil pelaksanaan suatu pekerjaan. Pengertian

¹¹⁴ Siswanto Sastrohadiwiryono. B. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administratif dan Operasional*. (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2003) hlm 231

¹¹⁵ Martinis Yamin & Maisah, *Standarisasi Kinerja Guru*, (Jakarta: Tim GP Press, 2010), hlm.87

¹¹⁶ Masnur Muslich, *KTSP Pembelajaran Berbasis Kompetensi dan Kontekstual*, (Jakarta : Bumi Aksara, 2009), cet VI, hlm. 95

¹¹⁷ Dalam konteks ini, guru dievaluasi oleh Kepala sekolah dan Pengawas.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- Membuat persiapan mengajar, berupa menyusun persiapan tertulis, mempelajari pengetahuan yang akan diberikan atau ketrampilan yang akan dipraktekkan di kelas, menyiapkan media, dan alat-alat pengajaran yang lain, menyusun alat evaluasi.
- Melaksanakan pengajaran dikelas, berupa membuka dan menutup, memberikan penjelasan, memberikan peragaan, mengoperasikan alat-alat pelajaran serta alat Bantu yang lain, mengajukan pertanyaan, memberikan jawaban melakukan program remedial.
- Melakukan pengukuran hasil belajar, berupa pelaksanaan kuis (pertanyaan singkat), melaksanakan tes tertulis, mengoreksi, memberikan skor, menentukan nilai akhir.¹²²

Menurut Syafrudin Nurdin, menjelaskan bahwa kinerja guru itu terlihat dari aktifitas yang dilakukan dalam mempersiapkan pengajaran dikelas, yang meliputi:

- Mengidentifikasi secara cermat pokok bahasan atau sub pokok bahasan yang telah digariskan dalam kurikulum.
- Menentukan kelas atau semester dan alokasi waktu yang akan digunakan.
- Merumuskan tujuan intruksional umum.
- Merumuskan tujuan intruksional khusus.
- Merinci materi pelajaran yang didasarkan kepada bahan pengajaran dan GBPP dan TIK yang hendak dicapai.
- Merencanakan kegiatan belajar mengajar secara cermat, jelas dan tegas, sistematis, logis sesuai dengan TIK dan materi pelajaran.
- Mempersiapkan dan melakukan variasi dan kebutuhan siswa lainnya.
- Memilih alat peraga, sumber bahan dari buku dan masyarakat.
- Merancang secara teliti prosedur penilaian dan evaluasi.
- Menggunakan bahasa yang jelas, mudah dipahami dan sesuai dengan EYD.
- Menyusun satuan pelajaran.¹²³

¹²² Suharsimi Arikunto, *Manajemen Pengajaran*, (Jakarta: Rineka Cipta, 1993), hlm. 243.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Adapun menurut Suryosubroto bahwa kinerja guru dapat dilihat dari tugas yang dilakukan berkenaan dengan pembelajaran atau proses belajar mengajar yang tercakup dalam 10 kompetensi guru, yaitu:

- a. Menguasai bahan pelajaran
- b. Mengelola program belajar mengajar
- c. Mengelola kelas
- d. Menggunakan media atau sumber
- e. Menggunakan landasan-landasan pendidikan
- f. Mengelola interaksi-interaksi belajar mengajar
- g. Menilai prestasi siswa
- h. Mengenal fungsi layanan bimbingan dan penyuluhan di sekolah
- i. Mengenal dan menyelenggarakan administrasi sekolah
- j. Memahami prinsip-prinsip dan menafsirkan hasil penelitian pendidikan guna keperluan pengajaran.¹²⁴

Proses belajar mengajar merupakan inti dari kegiatan pendidikan di sekolah. Agar proses pengajaran berjalan dengan lancar salah satunya dengan menggunakan prosedur yang tepat dalam mengajar.

Sehubungan fungsinya sebagai “pengajar, pendidik, dan pembimbing”, maka diperlukan adanya berbagai peranan pada diri guru. Sebagaimana yang dikemukakan oleh Adams dan Decey dalam Uzer Usman peranan guru antara lain; guru sebagai pengajar, pemimpin kelas, pembimbing, pengatur lingkungan, partisipan, ekspeditor, perencana, supervisor, motivator, dan konselor.¹²⁵ Yang akan dikemukakan disini adalah peranan yang dianggap paling dominan dan diklasifikasikan sebagai berikut:

¹²³ Syafruddin dan Basyiruddin Usman, *op. cit.*, hlm. 90 – 91.

¹²⁴ Suryosubroto, *Proses Belajar Mengajar Di Sekolah*, (Jakarta: Rineka Cipta, 1997), hlm. 4-5.

¹²⁵ Moh. Uzer Usman, *Menjadi Guru Profesional*. (Bandung, PT: Remaja Rosdakarya, 1998), cet. 9. hlm., 10-11



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- 1) Guru Sebagai Demonstrator . guru hendaknya menguasai bahan atau materi pelajaran yang akan diajarkannya serta senantiasa mengembangkannya dalam arti meningkatkan kemampuannya dalam hal ilmu yang dimilikinya karena hal ini akan sangat menentukan hasil belajar yang dicapai oleh siswa.
- 2) Guru Sebagai Pengelola Kelas, sedangkan tujuan khususnya adalah mengembangkan kemampuan siswa dalam menggunakan alat-alat belajar, menyediakan kondisi-kondisi yang memungkinkan siswa bekerja dan belajar, serta membantu siswa untuk memperoleh hasil yang diharapkan
- 3) Guru Sebagai Mediator dan Fasilitator, Sebagai mediator guru hendaknya memiliki pengetahuan dan pemahaman yang cukup tentang media pendidikan karena media pendidikan merupakan alat komunikasi untuk lebih mengefektifkan proses belajar mengajar.
- 4) Guru Sebagai Evaluator. dalam kegiatan proses belajar mengajar guru hendaknya menjadi seorang evaluator yang baik. Jadi, jelaslah bahwa guru hendaknya mampu dan terampil melaksanakan penilaian karena, dengan penilaian guru dapat mengetahui prestasi yang dicapai oleh siswa setelah ia melaksanakan proses belajar mengajar.

Dalam Peraturan Pemerintah Tentang Guru Nomor 74 tahun 2008 Pasal 1 menjelaskan bahwa guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing mengarahkan, melatih, menilai,

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah.¹²⁶

Menurut Hamzah B. Uno dan Nina Lematenggo bahwa terdapat dua tugas guru yang dapat dijadikan sebagai standar pengukuran kinerja guru di sekolah, yaitu tugas yang berkaitan dengan proses pembelajaran dan tugas yang berkaitan dengan penataan, serta perencanaan tugas-tugas pembelajaran.¹²⁷

Mengacu pada dua tugas tersebut, maka menurut Hamzah B. Uno dan Nina Lematenggo :

....terdapat tiga kriteria dasar yang berkaitan dengan kinerja guru, yaitu proses, karakteristik-karakteristik guru, dan hasil atau produk (perubahan sikap siswa. Dalam proses pembelajaran, kinerja guru dapat dilihat pada kualitas kerja yang dilakukan berkaitan dengan kegiatan pembelajaran yang mengacu pada kompetensi guru yang profesional...¹²⁸

Lebih lanjut, untuk mengukur kinerja guru, menurut Hamzah B. Uno dan Nina Lematenggo adalah;

....menguasai bahan, mengelola proses pembelajaran, mengelola kelas, menggunakan media atau sumber belajar, menguasai landasan pendidikan, merencanakan program pembelajaran, memimpin kelas, mengelola interaksi pembelajaran, melakukan penilaian hasil belajar siswa, menggunakan berbagai metode dalam pembelajaran, memahami dan melaksanakan fungsi dan layanan bimbingan penguluhan, memahami dan menyelenggarakan administrasi sekolah, serta memahami dan dapat menafsirkan hasil-hasil penelitian untuk peningkatan kualitas pembelajaran.¹²⁹

¹²⁶ Peraturan Pemerintah No 74 tahun 2008, dalam *Kompilasi Buku Pedoman Sertifikasi Guru Dalam jabatan Tahun 2009*,

¹²⁷ Hamzah B. Uno dan Nina Lematenggo, *Teori Kinerja dan Pengukurannya*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2012), h. 65 – 66.

¹²⁸ *Ibid*, h. 68.

¹²⁹ *Ibid*, h. 68 – 69.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Berdasarkan penjelasan tersebut, maka kinerja guru mempunyai lima dimensi. Hal ini dapat diuraikan sebagaimana table berikut ini, yaitu:

Tabel 2.1
Standar Pengukuran Kinerja Guru¹³⁰

Dimensi	Indikator
Kualitas Kerja	1. Menguasai bahan 2. Mengelola proses pembelajaran 3. Mengelola kelas
Kecepatan/Ketepatan Kerja	1. Menggunakan media atau sumber belajar 2. Menguasai landasan pendidikan 3. Merencanakan program pembelajaran
Inisiatif dalam kerja	1. Memimpin kelas 2. Mengelola interaksi pembelajaran 3. Mengelola penilaian hasil belajar
Kemampuan kerja	1. Menggunakan berbagai metode pembelajaran 2. Memahami dan melaksanakan fungsi dan layanan bimbingan penyuluhan
Komunikasi	1. Memahami dan menyelenggarakan administrasi sekolah, 2. Memahami dan dapat menafsirkan hasil-hasil penelitian untuk peningkatan kualitas pembelajaran

B. Tinjauan Penelitian Terdahulu

Studi tentang gaya kepemimpinan kepala sekolah, budaya sekolah dan kinerja guru bukanlah hal baru, di dunia akademik telah banyak karya-karya seperti itu. Meskipun demikian, penulis menyadari bahwa apa yang diteliti ini ada kemiripan yang telah ditulis sebelumnya. Kajian terhadap karya-karya terdahulu dimaksudkan sebagai bahan pertimbangan guna membantu pembahasan penelitian di lapangan. Tinjauan ini akan dideskripsikan dengan

¹³⁰ *Ibid*, h. 71 – 72.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

beberapa penelitian yang ada relevansinya dengan judul penelitian diantaranya adalah ;

Pertama, penelitian Nihayatus Sholikhah yang berjudul *“Persepsi Guru Tentang Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Pengaruh Terhadap Upaya Peningkatan Mutu Kompetensi Pedagogik Guru MTs Daruss’adah Bulus Kecamatan Patehan Kabupaten Kendal”*.¹³¹ Dengan hasil studi menunjukkan bahwa persepsi guru tentang kepemimpinan kepala madrasan dapat mempengaruhi upaya peningkatan mutu kompetensi pedagogik guru. Adapun kompetensi guru dapat diukur melalui: “pemahaman guru terhadap peserta didik, perencanaan dan pelaksanaan pembelajaran, penilaian evaluasi belajar.” Dalam penelitian ini, Nihayatus Sholikhah hanya menyinggung kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan mutu kompetensi pedagogik guru.

Kedua, Rani Mariam dengan penelitiannya tentang pengaruh budaya organisasi dan gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja untuk meningkatkan kinerja pegawai. Penelitian ini dilakukan di PT. Asuransi Jasa Indonesia (persero), responden yang digunakan sebanyak 115 karyawan, menggunakan *Structural Equation Modeling* (SEM). Hasil penelitian menunjukkan budaya organisasi dan gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan. Pengaruh dari gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja

¹³¹ Nihayatus Sholikhah, *“Persepsi Guru Tentang Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Pengaruh Terhadap Upaya Peningkatan Mutu Kompetensi Pedagogik Guru MTs Daruss’adah Bulus Kecamatan Patehan Kabupaten Kendal” Tesis Program Pascasarjana IAIN Walisongo, Tahun 2008.*



adalah signifikan dan positif, pengaruh dari budaya organisasi terhadap kepuasan kerja adalah signifikan dan positif; pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai adalah signifikan dan positif; pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai adalah signifikan dan positif; dan pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai adalah signifikan dan positif.¹³²

Ketiga, Tifyani melakukan penelitian tentang 1) Gaya kepemimpinan Kepala Madrasah terhadap kinerja guru, 2) Kemampuan supervisi Kepala Madrasah terhadap kinerja guru, 3) Gaya kepemimpinan Kepala Madrasah dan kemampuan supervisi terhadap kinerja guru. Jenis penelitian ini adalah kuantitatif korelasional. Penelitian dilaksanakan pada Januari sampai dengan Februari 2016 di MI swasta di kecamatan Sumberlawang. Populasi dalam penelitian ini adalah semua guru MI swasta di kecamatan Sumberlawang yang berjumlah 37 orang. Jumlah sampel meliputi semua populasi yang berjumlah 37 orang. Teknis analisis data menggunakan dengan uji prasyarat yang meliputi uji normalitas data, uji Multikolinieritas, Autokorelasi, Heteroskedastisitas. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa : 1) gaya kepemimpinan (X1) berpengaruh terhadap kinerja guru (Y). 2) kemampuan supervisi (X2) juga mempunyai pengaruh terhadap kinerja guru (Y), dan 3)

¹³² Rani Mariam, "Pengaruh Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja untuk meningkatkan Kinerja Pegawai", *Tesis*, Program Studi Magister Manajemen Pasca Sarjana Universitas Diponegoro, 2009.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber.

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

Sementara dari beberapa jurnal diantaranya adalah Hasil penelitian Debora Eflina Purba dan Ali Nina Liche Seniati dari Program Pascasarjana Fakultas Psikologi Universitas Indonesia meneliti tentang pengaruh kepribadian dan komitmen organisasi terhadap OCB. Dari hasil penelitian di PT. Indocement, kategori karakteristik individu (sikap dan kepribadian) berpengaruh cukup besar pada OCB. Hasil penelitian menunjukkan bahwa 42,2 % OCB dipengaruhi oleh faktor kepribadian karyawan meliputi *trait ekstroversi, openness to experience, conscientiousness* dan komitmen organisasi yang meliputi komitmen afektif dan kontinuans yang paling berpengaruh. Hasil penelitian tersebut menunjukkan secara implisit bahwa kompetensi pribadi (kemampuan memotivasi diri-sendiri untuk bekerja keras) dan kompetensi sosial (empati) merupakan hal yang penting dalam OCB.¹³⁵

Penelitian yang dilakukan oleh Hujaimatul Fauziah menunjukkan bahwa Sumberdaya manusia yang berkualitas tidak serta merta terbentuk dalam waktu sekejap, tetapi memerlukan proses pengembangan dan pembinaan yang terprogram jelas, terarah dan terus menerus. Pada setiap jenjang pendidikan tentu terdapat suatu komunitas pendidikan yang memiliki visi dan misi, serta program kerja yang terstruktur secara sistematis, termasuk pengembangan sumberdaya manusia. Budaya organisasi di sekolah, yang kemudian disebut budaya sekolah, dapat menyebabkan setiap karyawan memiliki identitas diri, sehingga karyawan SMA Perintis I Bandar Lampung akan memiliki pula komitmen dan merasa memiliki organisasi. Perasaan ini

¹³⁵ Debora Eflina Purba & Ali Nina Liche Seniati, Pengaruh Kepribadian dan Komitmen Organisasi terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB), *Jurnal Makara Sosial Humaniora*, Vol.8, No.3, Desember 2004, hal.105-111.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

akan menjaga karyawan dari tindakan-tindakan yang merusak dan merugikan sekolah, sebaliknya mereka akan termotivasi untuk memberikan yang terbaik bagi organisasi. Hasil penelitian menggambarkan motivasi kerja karyawan di SMA Perintis I Bandar Lampung sudah tinggi dalam mewujudkan tujuan mutu sekolah. Motivasi kerja karyawan yang tinggi di SMA Perintis I Bandar Lampung adalah hasil dari Budaya Organisasi dalam rangka meningkatkan motivasi kerja karyawan yang dilaksanakan dengan baik oleh kepala sekolah SMA Perintis I Bandar Lampung.¹³⁶

Penelitian yang dilakukan oleh Suwarni, Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Malang, juga menegaskan bahwa *Pertama*, di dalam organisasi sekolah variabel budaya organisasi memainkan peranan penting yang dapat membangun suasana kondusif bagi penciptaan iklim organisasi sekolah yang mendukung proses pembelajaran dan kependidikan dengan tingkat pencapaian prestasi yang tinggi. Siswa tidak bersifat pasif terbatas pada kegiatan mendengarkan dan mencatat, tetapi dituntut untuk aktif melakukan bermacam-macam kegiatan belajar yang terarah demi pencapaian tujuan pembelajaran. *Kedua*, Budaya organisasi suatu sekolah mempunyai hubungan yang nyata dengan keterampilan manajerial dan juga mempunyai hubungan pengaruh dengan pelaksanaan pengawasan yang dilakukan oleh kepala sekolah. Dan jika hubungan yang nyata antara budaya organisasi sekolah dengan keterampilan manajerial kepala sekolah yang dimaksud dapat dihubungkan dengan pelaksanaan pengawasan, semuanya berada di dalam satu kawasan

¹³⁶ Hujaimatul Fauziah, "Pelaksanaan Budaya Organisasi dalam Rangka Peningkatkan Motivasi Kerja Karyawan di SMA Perintis Bandar Lampung" dalam *Jurnal Organisasi dan Manajemen*, Vol.2, No:2 (96-110) Oktober 2012

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

aktivitas manajemen. Ketiga hal tersebut merupakan komponen dalam suatu sistem organisasi manajemen.¹³⁷

Penelitian Manshur, tentang *Penerapan Sistem Nilai dalam Budaya Organisasi Sekolah Unggul*, menunjukkan bahwa (1) Penerapan sistem nilai pengetahuan terwujud apabila (a) terlaksana sistem nilai prestasi; (b) sistem nilai mandiri; (c) sistem nilai disiplin; dan (d) sistem nilai keunggulan. (2) Penerapan sistem nilai sosial terwujud apabila (a) terlaksana sistem nilai kebebasan yang bertanggung jawab; (b) sistem nilai kesederhanaan kesahajaan; dan (c) sistem nilai kebersamaan dan persaudaraan. (3) Penerapan sistem nilai agama terwujud apabila (a) terlaksana sistem nilai ibadah; dan (b) sistem nilai kerendahan hati.¹³⁸

Meskipun beberapa penelitian tersebut mempunyai kemiripan dengan penelitian yang akan dilakukan, yakni mengkaji tentang gaya kepemimpinan kepala sekolah, budaya sekolah dan kinerja. Namun demikian, pada umumnya obyek yang dikaji pada dunia industri bukan pada dunia pendidikan. Juga terlihat perbedaan pada lokasi dan tahun, yang memungkinkan untuk dilakukan penelitian yang sama, dengan melihat fenomena awal yang terjadi berbeda.

¹³⁷ Suwarni, "Pengaruh Budaya Organisasi, Keterampilan Manajerial Kepala Sekolah dan Pelaksanaan Fungsi Pengawasan terhadap Kinerja Guru-guru Ekonomi SLTA di Kota dan Kabupaten Blitar" dalam *JURNAL EKONOMI BISNIS* | TAHUN 14 | NOMOR 2 | JULI 2009

¹³⁸ Manshur, "Penerapan Sistem Nilai dalam Budaya Organisasi Sekolah Unggul", dalam *Jurnal Cakrawala Pendidikan*, November 2012, Th. XXXI, No. 3



C. Kerangka Berfikir

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru

Dalam proses kegiatan memimpin sekolah, terdapat beberapa tipe atau gaya memimpin. Namun demikian pelaksanaan prinsip kepemimpinan pendidikan yang demokratis menjadi penting untuk dilakukan. Prinsip yang menonjol dari model ini ialah pelaksanaannya dalam bentuk kegiatan “*policy and decesion making*” yang menyangkut orang-orang yang akan dipengaruhi, atau terlibat didalamnya.

Model kepemimpinan ini, mengedepankan musyawarah dan menganut prinsip mufakat, artinya segala keputusan melibatkan semua orang yang ada di dalamnya. Model kepemimpinan demokratis, juga menghendaki Kepala sekolah bersama guru-guru dan staff sekolah lainnya, wakil siswa, wakil orang tua siswa serta wakil masyarakat lainnya berfikir dan bekerjasama didalam penetapan program umum sekolah. Jika pelaksanaan program tersebut didukung oleh dan dilaksanakan dengan penuh kesadaran dan tanggungjawab bersama sesuai dengan fungsi dan kemampuan masing-masing maka akan tampak hasil yang sesuai dengan tujuan yang direncanakan bersama.

Dengan demikian kepala sekolah, hendaknya melaksanakan prinsip-prinsip kepemimpinan yang demokratis pada setiap kegiatan-kegiatan dengan mengikut sertakan semua pihak yang berkepentingan atau mempunyai hubungan langsung dengannya. Prinsip itu hedaknya

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



diterapkan secara sadar dan penuh kesungguhan, dimulai dari perencanaan program sekolah, pelaksanaan dan evaluasi terhadap hasil dan pelaksanaan program itu sendiri.

Beberapa studi yang telah dilakukan menunjukkan adanya pengaruh gaya atau pola asuh terhadap kualitas kepribadian anak. Anak yang diasuh dengan pola demokrasi memiliki harga diri yang tinggi, percaya diri pada diri sendiri, tidak menolak bila dikritik, mandiri dan optimis di dalam menghadapi persoalan. Sebaliknya anak-anak yang dididik dengan pola otoriter memiliki harga diri yang rendah, pesimis, tidak suka dikritik, dipresif, dan tidak mandiri. Bila dikaitkan dengan sifat-sifat seseorang yang demokratis maka ciri-ciri seperti di atas akan membuat anak menjadi otoriter (anti demokrasi). Orang yang otoriter ingin menang sendiri, dia tidak siap untuk menerima kekalahan.

Oleh karena itu, dalam konteks lembaga sekolah, pola kepemimpinan yang demokratis mendorong munculnya suasana terbuka, egaliter, dan dinamis. Artinya jika model ini berlaku, akan melahirkan suasana kerja yang harmonis dilingkungan sekolah. Lingkungan yang nyaman dan harmonis ini, akan berimplikasi besar pada kinerja para guru. Sebaliknya, jika suasana kerja kurang kondusif dan kurang demokratis, maka akan menimbulkan depresi anggota sekolah, termasuk guru.

Semakin baik kerjasama yang terjalin antara semua pihak di sekolah, maka akan muncul dan terbina suasana yang harmonis, penuh persahabatan, persaudaraan serta hormat menghormati antara sesama. Jika

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

iklim atau lingkungan sekolah harmonis dan kondusif, maka akan muncul inisiatif dan kreatifitas setiap anggota. Jika inisiatif dan kreatifitas di sekolah tumbuh dengan baik, maka kinerja guru akan semakin baik pula.

2. Pengaruh Budaya Sekolah terhadap Kinerja Guru

Miftah Thoha menjelaskan bahwa faktor lingkungan individu dan faktor organisasi berkontribusi terhadap kinerja seseorang. Faktor individu diantaranya adalah: kemampuan atau kompetensi, motivasi/kebutuhan, disiplin, kepercayaan, pengalaman, penghargaan, dan sebagainya. Sementara faktor lingkungan organisasi meliputi tugas-tugas, wewenang, tanggung jawab, sistem pengendalian, kepemimpinan, dan sebagainya.¹³⁹

Hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan atau pengelolaan sumber daya manusia yang dilakukan oleh pemimpinnya termasuk pada lingkungan sebuah organisasi. Budaya organisasi sebagai bagian dari lingkungan kerja merupakan sistem nilai yang dikembangkan organisasi menjadi kebiasaan-kebiasaan, adat istiadat dan sejenisnya yang telah berlangsung lama dalam suatu organisasi, bersifat menetap, ditaati dan dijalankan oleh seluruh anggota organisasi. Dengan demikian menunjukkan bahwa adanya budaya organisasi ketika suatu organisasi telah menetapkan sistem nilai yang telah berlaku, norma-norma tentang apa yang boleh dan tidak boleh dilakukan, upacara-upacara yang dilakukan secara rutin, ketaatan para anggota pada aturan baik tertulis maupun tidak

¹³⁹ Miftah Toha, *Perilaku Organisasi Konsep Dasar dan Aplikasinya*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2004), h. 35

3. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Budaya Sekolah terhadap Kinerja Guru

Kepala sekolah merupakan motor penggerak, penentu arah kebijakan sekolah yang akan menentukan bagaimana tujuan-tujuan sekolah dan pendidikan pada umumnya direalisasikan, sehingga kepala sekolah dituntut untuk mempunyai taktik atau pola atau gaya kepemimpinan yang tepat, sehingga dapat meningkatkan efektifitas kinerjanya.

Gaya kepemimpinan kepala sekolah harus dapat mendorong kinerja para guru dengan menunjukkan rasa bersahabat, dekat, dan penuh pertimbangan terhadap para guru, baik sebagai individu maupun kelompok. Gaya kepemimpinan atau Perilaku kepala sekolah yang positif dapat mendorong dan memotivasi guru untuk bekerja sama dan meningkatkan kinerjanya dalam rangka mewujudkan tujuan pendidikan.

Upaya atau kiat-kiat yang dapat dilakukan oleh kepala sekolah dalam meningkatkan kerja guru antara lain melalui, kesiapan manajemen yang baik, yaitu pembinaan disiplin tenaga kependidikan, pemberian motivasi, dan penghargaan. Penguatan manajemen ini diantaranya adalah dengan memperkuat budaya sekolah. Hal ini didasarkan bahwa kepala sekolah sebagai pengelola memiliki tugas mengembangkan kinerja personel, terutama meningkatkan kinerja guru.

Oleh karena itu, gaya kepemimpinan kepala sekolah dan Budaya sekolah berpengaruh pada kinerja guru. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada gambar berikut ini :



Hak Cipta Diilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.





Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- 3) Para guru menyadari pentingnya upaya meningkatkan mutu pendidikan di sekolah;
- 4) Para guru dituntut untuk saling membantu tugas-tugas demi kesuksesan sekolah.
- b. Adanya pedoman bertingkah laku. Dengan indikator sebagai berikut
 - 1) Setiap kelas, terpampang tata tertib siswa dengan penataan yang mudah dilihat;
 - 2) Tata tertib/aturan diberlakukan dengan baik oleh warga sekolah;
 - 3) Setiap ada guru baru di sekolah ini selalu diberitahukan tentang tata-tertib/atau aturan main yang berlaku di sekolah;
 - 4) Kepala sekolah selalu mengingatkan tentang isi dan konsekuensi dari tata tertib;
 - 5) Tidak terdapat kasus-kasus yang melanggar tata tertib sekolah, dan tata tertib diberitahukan sejak awal para guru.
- c. Adanya nilai-nilai yang di anut organisasi, hal ini ditunjukkan dengan beberapa indikator sebagai berikut, yaitu
 - 1) Adanya kebiasaan untuk selalu menyapa dan mengucapkan salam jika bertemu dengan sesama guru maupun staf sekolah;
 - 2) Membiasakan menggunakan bahasa yang lembut;
 - 3) Adanya tulisan-tulisan atau monumen yang mencerminkan komitmen sekolah terhadap peningkatan mutu pendidikan;
 - 4) Melaksanakan berbagai perbaikan berdasarkan pada data hasil evaluasi atau penelitian;
 - 5) Membiasakan diri dengan mengatakan *ada yang bisa saya bantu* pada setiap tamu yang datang;
 - 6) Adanya sanksi yang diberikan kepada sekolah bagi yang melanggar ketentuan atau peraturan sekolah.
- d. Penghargaan kepada bawahan yang berprestasi, dengan indikator sebagai berikut:
 - 1) Adanya penghargaan kepada guru yang bekerja keras;
 - 2) Adanya bimbingan dan arahan bagi guru yang suka bekerja keras;
 - 3) Adanya jaminan kesejahteraan bagi guru yang suka bekerja keras;
 - 4) Adanya penghargaan terhadap setiap ide baru dari para guru;
 - 5) Adanya system untuk mempromosikan guru.
- e. Banyak kegiatan yang melibatkan seluruh warga organisasi, dengan beberapa indikator, yaitu
 - 1) Adanya kegiatan Jumat mengaji secara bersama-sama;
 - 2) Sekolah memiliki tujuan untuk menghasilkan sesuatu bagi masyarakat, secara berkala;

- 3) Sekolah ini diselenggarakan acara pertemuan keluarga besar staf sekolah, dengan suasana yang akrab dan penuh canda, secara berkala;
- 4) Sekolah ini diselenggarakan acara sarasehan atau temu wicara yang melibatkan seluruh warga sekolah;
- 5) Para guru wajib mengenakan pakaian yang rapi;
- 6) Sekolah menerapkan hari bahasa inggris dan bahasa Arab.

3. Kinerja Guru

- a. Kualitas Kerja
 - Menguasai bahan
 - Mengelola proses pembelajaran
 - Mengelola kelas
- b. Ketepatan Kerja
 - Menggunakan media atau sumber belajar
 - Menguasai landasan pendidikan
 - Merencanakan program pembelajaran
- c. Inisiatif dalam bekerja
 - Memimpin kelas
 - Mengelola interaksi pembelajaran
 - Mengelola penilaian hasil belajar
- d. Kemampuan Kerja
 - Menggunakan berbagai metode pembelajaran
 - Memahami dan melaksanakan fungsi dan layanan bimbingan penyuluhan
- e. Komunikasi
 - Memahami dan menyelenggarakan administrasi sekolah,
 - Memahami dan dapat menafsirkan hasil-hasil penelitian untuk peningkatan kualitas pembelajaran

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan mengkaji fakta-fakta yang telah terjadi serta semua data dan informasi diwujudkan dalam bentuk angka, dengan analisis statistik parametrik. Informasi yang menyangkut variabel dalam penelitian ini diperoleh dari responden yang ditransfer dalam bentuk angka-angka kemudian dianalisis dengan program spss. Analisis yang digunakan adalah regresi sederhana dan regresi ganda. Variabel dalam penelitian ini terdiri dari dua variabel bebas (*variable independent*) dan satu variabel terikat (*variable dependent*).

B. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di seluruh Sekolah Dasar Negeri Kecamatan Reteh Kabupaten Indragiri Hilir. Sementara waktunya, setelah memperoleh persetujuan dari pembimbing.

A. Populasi dan Sampel

Populasi adalah keseluruhan objek penelitian yang terdiri dari manusia, benda, hewan, tumbuh-tumbuhan dan peristiwa sebagai sumber data yang memiliki karakteristik tertentu dalam sebuah penelitian.¹¹² Populasi juga dapat diartikan keseluruhan objek yang ingin diteliti. Oleh karena itu yang

¹¹² Hermawan Rasito, *Pengantar Metodologi Penelitian*, (Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 1992), h-49

menjadi populasi pada penelitian ini adalah keseluruhan dari guru di Sekolah Dasar Negeri Kecamatan Reth Kabupaten Indragiri Hilir, yaitu :

Tabel 3.1
Jumlah Populasi Penelitian

No	Nama Sekolah	Jumlah Guru		Total
		LK	PR	
1	SD N 016 Pulau Kijang	4	9	13
2	SD N 026 Sanglar	5	8	13
3	SD N 037 Pulau Kijang	2	9	11
4	SD N 004 Pulau Kijang	1	8	9
5	SD N 015 Sungai Asam	3	10	13
6	SD N 029 Seb. Pembinaan	4	7	11
7	SD N 012 Pulau Kecil	5	8	13
8	SD N 002 Pulau Kijang	6	9	15
9	SD N 024 Sanglar	4	8	12
10	SD N 036 Pulau Ruku	3	10	13
11	SD N 009 Pulau Kijang	4	9	13
12	SD N 034 Sanglar	3	9	12
13	SD N 003 Pulau Kijang	2	12	14
14	SD N 022 Seb. Pulau Kijang	3	12	15
15	SD N 010 Sungai Undan	4	10	14
16	SD N 013 Pulau Kecil	5	9	14
17	SD N 033 Pulau Kecil	3	8	11
18	SD N 019 Pulau Kijang	2	11	13
19	SD N 027 Tunas Muda	2	10	12
20	SD N 021 Pulau Kecil	3	12	15
21	SD N 001 Sei Terab	4	9	13
22	SD N 011 Sungai Terab	3	10	13
23	SD N 007 Sanglar	2	12	14
24	SD N 017 Pulau Kijang	2	11	13
25	SD N 031 Pulau Kijang	3	12	15
26	SD N 006 Sanglar	4	10	14
27	SD N 008 Pulau Kijang	5	9	14
28	SD N 023 Pulau Kijang	5	9	14
29	SD N 025 Sungai Asam	3	14	17
30	SD N 038 Pulau Kijang	3	12	15
Total		102	296	398

Sampel penelitian adalah sebagian dari populasi yang diambil sebagai sumber data dan dapat mewakili seluruh popuiasi. Sampel adalah sebagian

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

atau wakil populasi yang diteliti.¹¹³ Pendapat yang senada pun dikemukakan oleh Sugiyono.¹¹⁴ Ia menyatakan bahwa sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi yang berjumlah 398 guru.

Untuk menentukan sampel, penelitian ini menggunakan *area sampling*. Teknik ini, disebut juga *cluster random sampling*. Menurut Margono, teknik ini digunakan bilamana populasi tidak terdiri dari individu-individu, melainkan terdiri dari kelompok-kelompok individu atau *cluster*.¹¹⁵ Oleh karena itu, penelitian ini akan mengambil sampel pada SD Negeri sebagai berikut:

Tabel 3.2
Jumlah Sampel Penelitian

No	Nama Sekolah	Jumlah Guru		Total
		LK	PR	
1	SD N 003 Pulau Kijang	2	12	14
2	SD N 017 Pulau Kijang	2	11	13
3	SD N 023 Pulau Kijang	5	9	14
4	SD N 038 Pulau Kijang	3	12	15
	Jumlah	12	44	56

Pemilihan sampel tersebut, didasarkan oleh beberapa alasan sebagaimana yang dikemukakan oleh Margono, diantaranya adalah pertimbangan waktu, biaya, ketelitian dan masalah ekonomis.¹¹⁶ Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 56 guru.

33 Suharsimi Arikunto, *Prosedur Pendidikan Suatu Pendekatan Praktek* (Jakarta: Rineka Cipta, 2002), hlm. 109; lihat juga A. Furchan, *Pengantar Penelitian dalam Pendidikan*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2004), hlm. 193

Sugiyono, *Statistika untuk Penelitian*, (Bandung: Alfabeta, 2001), hlm. 56

Margono, *Metodologi Penelitian Pendidikan*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2004), hlm. 127

Ibid., hlm. 121



B. Teknik Pengumpulan Data

Untuk mendapatkan data yang diperlukan dalam penelitian ini, penulis mengambil data primer. Adapun data primer adalah data yang diperoleh dari lapangan dengan teknik sebagai berikut :

1. Angket

Angket yaitu suatu daftar pertanyaan untuk memperoleh data berupa jawaban dari responden secara tertulis (orang-orang yang menjawab).¹¹⁷ Teknik ini digunakan untuk memperoleh data tentang variabel penelitian. Dalam hal ini responden tinggal memilih salah satu jawaban pada setiap pertanyaan yang sudah disajikan sesuai dengan keadaan dirinya, dengan cara memberi tanda silang.¹¹⁸ Dimana responden memilih salah satu jawaban pada setiap pertanyaan yang sesuai dengan keadaan dirinya, dengan cara memberi tanda silang (x). Untuk mengukur nilai angket menggunakan skala likert. Skala likert memberikan suatu nilai skala untuk tiap alternatif jawaban yang berjumlah lima kategori.¹¹⁹ Dengan demikian instrumen itu akan menghasilkan total skor bagi tiap responden.

¹¹⁷ Yatim Riyanto, *Metodologi Penelitian Pendidikan Suatu Tujuan Dasar*, (Surabaya: Sic Surabaya, 1996), hlm. 70.

¹¹⁸ S. Nasution, *Metode Research*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2001), cet 4, hlm 129.

¹¹⁹ John W. Eest, *Metodologi Penelitian Dan Pendidikan* (Surabaya: Usaha Nasional, 1982), hlm 197.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2. Observasi

Metode observasi adalah pengamatan melalui pemusatan terhadap suatu objek dengan menggunakan seluruh alat indra, yaitu penglihatan, peraba, penciuman, pendengaran, pengecap.¹²⁰ Observasi digunakan untuk memperoleh data di lapangan dengan alasan untuk mengetahui situasi, menggambarkan keadaan awal. Pada tahap awal, peneliti melakukan observasi untuk melihat, mensurvei dan mengamati secara langsung gaya kepemimpinan kepala sekolah, pelaksanaan MBS dan kinerja guru.

3. Dokumentasi.

Dokumentasi merupakan cara pengumpulan data melalui peninggalan tertulis (dokumen) yang berupa arsip-arsip yang ada hubungannya dengan penelitian ini.¹²¹ Teknik ini digunakan dalam rangka mengetahui dokumen tentang sekolah, keadaan guru, siswa, dan sarana-prasarana sekolah, yang menjadi lokasi penelitian.

D. Teknik Analisa Data.

1. Analisis Uji Instrumen

a. Uji Validitas Instrumen

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkatan-tingkatan kevalidan atau kesahihan suatu instrument.¹²² Instrumen dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan,

¹²⁰ Suharsini Arikunto, *Prosedur Pendidikan Suatu Pendekatan Praktek* (Jakarta: Rineka Cipta, 2002), hlm. 115

¹²¹ Sutrisno Hadi, *Metodologi Research*, jilid 1, (Yogyakarta : Andi, 2002), hlm. 133

¹²² Suharsimi Arikunto, *Op. Cit.*, h. 160

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

apabila dapat mengungkapkan data variabel yang diteliti secara tepat. Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkatan-tingkatan kevalidan atau kesahihan suatu instrument.¹²³ Instrumen dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan, apabila dapat mengungkapkan data variabel yang diteliti secara tepat. Uji validitas item digunakan untuk mengetahui seberapa cermat suatu item dalam mengukur obyeknya. Sebuah item akan disebut valid, ketika ada korelasi yang kuat dengan skor total.¹²⁴

Dalam mengukur validitas keabsahan butir instrumen atau keabsahan internal instrumen, dilakukan dengan cara menganalisis hubungan antara skor tiap butir dan skor total, dengan menggunakan rumus *Product Moment*. Perhitungan tersebut menghasilkan butir yang valid dan yang tidak valid. Dengan rumus sebagai berikut :

$$r_{hitung} = \frac{n \sum X_i Y_i - (\sum X_i)(\sum Y_i)}{\sqrt{\{n \sum X_i^2 - (\sum X_i)^2\} \{n \sum Y_i^2 - (\sum Y_i)^2\}}}$$

Dimana:

r_{hitung}	=	Koefisien korelasi
$\sum X_i$	=	Jumlah skor item
$\sum Y_i$	=	Jumlah skor total (seluruh item)
N	=	Jumlah responden

¹²³ Ibid., h. 160

¹²⁴ Duwi Prayitno, *Belajar cepat Olah Data Statistik dengan SPSS*, (Yogyakarta: Andi, 2012)



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Kriteria yang digunakan untuk uji coba keabsahan butir instrument adalah r_{hitung} dalam taraf signifikan $\alpha = 0.05$ dengan $n = 15$. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka butir pertanyaan dianggap valid. Demikian pula sebaliknya, jika $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka pertanyaan dianggap tidak valid dan tidak dipakai dalam penelitian/drop. Sedangkan perhitungannya menggunakan *Statistic Package for Social Science (SPSS) jo Windows Release 22*.

Uji coba dilakukan terhadap 30 orang yang memiliki karakteristik yang sama dengan responden dalam penelitian ini, yaitu guru Sekolah Dasar negeri kecamatan Reteh Kabupaten Indragiri Hilir.¹²⁵ Adapun prosedur uji validitas dalam penelitian ini adalah, sebagaimana yang disebut oleh Duwi Prayitno, sebagai berikut : Buka Program SPSS 22; Klik Variabel View pada SPSS data editor; Pada kolom **Name** baris pertama sampai 30 diisi dengan S1 (Soal 1), S2, S3, S4, dan seterusnya. Kemudian pada kolom terahir ketik **Total** (total dari jumlah item); Klik Data View untuk membuka Data View; Isi data-data sesuai dengan item-item soal dan item total. Selanjutnya klik **Analyze > Correlate > Bivariate**; Pada kotak **Bivariate Correlations** masukkan semua variabel kekotak **Variables**; lalu klik oke.

¹²⁵ Lihat Sugiyono, *Metode Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, (Bandung : Alfabeta, tahun 2011), hlm. 132 – 133.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Tabel 3.3
Rangkuman Hasil Uji Validitas Variabel X_1

No. Soal	Corrected Item-Total Correlation	r_{tabel}	Status
S1	.727**	0.374	Valid
S2	.644**	0.374	Valid
S3	.432*	0.374	Valid
S4	.550**	0.374	Valid
S5	.609**	0.374	Valid
S6	.784**	0.374	Valid
S7	.545**	0.374	Valid
S8	.727**	0.374	Valid
S9	.644**	0.374	Valid
S10	.432*	0.374	Valid
S11	.766**	0.374	Valid
S12	.748**	0.374	Valid
S13	.461*	0.374	Valid
S14	.550**	0.374	Valid
S15	.609**	0.374	Valid
S16	.781**	0.374	Valid
S17	.727**	0.374	Valid
S18	.644**	0.374	Valid
S19	.432*	0.374	Valid
S20	.721**	0.374	Valid
S21	.644**	0.374	Valid
S22	.488**	0.374	Valid
S23	.439*	0.374	Valid
S24	.494**	0.374	Valid
S25	.548**	0.374	Valid
S26	.644**	0.374	Valid
S27	.432*	0.374	Valid
S28	.766**	0.374	Valid
S29	.748**	0.374	Valid
S30	.534**	0.374	Valid

Data diolah tahun 2019

Nilai r_{Tabel} diperoleh dengan menggunakan tingkat signifikansi

0.05 dengan uji 2 sisi dengan $N = 30 - \text{df}$. Atau $30 - 2 = 28$. Maka

didapat r_{Tabel} adalah 0.374 (lihat table lampiran r_{Tabel}). Berdasarkan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

table tersebut, maka nilai *Total Correlation* lebih besar dari 0.374.

Misalnya pada pernyataan nomor 1 ($0.727 > 0.374$).

Tabel 3.4
Rangkuman Hasil Uji Validitas Variabel X₂

No. Soal	Corrected Item-Total Correlation	r _{tabel}	Status
S1	.465**	0.374	Valid
S2	.487**	0.374	Valid
S3	.803**	0.374	Valid
S4	.828**	0.374	Valid
S5	.636**	0.374	Valid
S6	.803**	0.374	Valid
S7	.701**	0.374	Valid
S8	.744**	0.374	Valid
S9	.669**	0.374	Valid
S10	.828**	0.374	Valid
S11	.636**	0.374	Valid
S12	.803**	0.374	Valid
S13	.701**	0.374	Valid
S14	.744**	0.374	Valid
S15	.669**	0.374	Valid
S16	.701**	0.374	Valid
S17	.715**	0.374	Valid
S18	.881**	0.374	Valid
S19	.694**	0.374	Valid
S20	.619**	0.374	Valid
S21	.820**	0.374	Valid
S22	.673**	0.374	Valid
S23	.744**	0.374	Valid
S24	.669**	0.374	Valid
S25	.474**	0.374	Valid

Data diolah tahun 2019

Nilai r_{Tabel} diperoleh dengan menggunakan tingkat signifikansi 0.05 dengan uji 2 sisi dengan N = 30- df. Atau $30 - 2 = 28$. Maka didapat r_{Tabel} adalah 0.374 (lihat table lampiran r_{Tabel}). Berdasarkan table tersebut, maka nilai *Total Correlation* lebih besar dari 0.374. Misalnya pada pernyataan nomor 1 ($0.465 > 0.374$).

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Tabel 3.5
Rangkuman Hasil Uji Validitas Variabel Y

No. Soal	Corrected Item-Total Correlation	r _{tabel}	Status
S1	.650**	0.374	Valid
S2	.773**	0.374	Valid
S3	.711**	0.374	Valid
S4	.418*	0.374	Valid
S5	.872**	0.374	Valid
S6	.582**	0.374	Valid
S7	.576**	0.374	Valid
S8	.584**	0.374	Valid
S9	.414*	0.374	Valid
S10	.872**	0.374	Valid
S11	.650**	0.374	Valid
S12	.773**	0.374	Valid
S13	.711**	0.374	Valid
S14	.418*	0.374	Valid
S15	.872**	0.374	Valid
S16	.582**	0.374	Valid
S17	.773**	0.374	Valid
S18	.485**	0.374	Valid
S19	.739**	0.374	Valid
S20	.650**	0.374	Valid
S21	.773**	0.374	Valid
S22	.711**	0.374	Valid
S23	.872**	0.374	Valid
S24	-.426*	0.374	Valid
S25	.582**	0.374	Valid
S26	.576**	0.374	Valid
S27	.584**	0.374	Valid
S28	.414*	0.374	Valid
S29	.872**	0.374	Valid
S30	.485**	0.374	Valid
S31	.711**	0.374	Valid
S32	.773**	0.374	Valid

Data diolah tahun 2019

Sebagaimana pada variable sebelumnya, perhitungan pada variable ini juga sama, yaitu Nilai r_{Tabel} diperoleh dengan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

menggunakan tingkat signifikansi 0.05 dengan uji 2 sisi dengan $N = 30$ - df. Atau $30 - 2 = 28$. Maka didapat r_{Tabel} adalah 0.374 (lihat table lampiran r_{Tabel}). Berdasarkan table tersebut, maka nilai *Total Correlation* lebih besar dari 0.374. Misalnya pada pernyataan nomor 1 ($0.650 > 0.374$).

b. Uji Reliabilitas Instrumen

Reliabilitas menunjukkan pada suatu pengertian bahwa suatu instrument cukup dapat dipercaya untuk dipergunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen sudah baik.¹²⁶ Untuk mengetahui reliabilitas instrumen dalam penelitian ini, peneliti menggunakan rumus *Alpha Cronbach*¹²⁷. Cara ini dipilih karena sesuai dengan instrument yang disusun dengan rumus sebagai berikut :

$$r_{ii} = \left[\frac{k}{(k-1)} \right] \left[1 - \frac{\sum \alpha_i^2}{\alpha^2} \right]$$

$$\alpha^2 = \frac{\sum x^2 - \frac{(\sum x)^2}{N}}{N}$$

Dimana :

- r_{ii} = Reliabilitas instrumen/koefisien alfa
 k = Banyaknya butir pertanyaan
 $\sum \alpha_i^2$ = Jumlah varians butir
 α^2 = Varians total
 N = Jumlah responden

¹²⁶ Ibid, h. 154

¹²⁷ Sambas Ali Muhidin dan Maman Abdurahman, *Analisis Korelasi Regresi dan Jalur dalam Penelitian*, (Bandung : CV. Pustaka Setia, tahun 2009), h. 38



distribusi frekuensi skor mean dan tabel nilai distribusi frekuensi yang kemudian divisualisasikan dalam bentuk histogram.

b. Uji Persyaratan Analisis

Sebelum dilakukan analisis data dengan regresi linier ganda, perlu terlebih dahulu dilakukan uji persyaratan,¹²⁸ yaitu :

- 1) Uji Homogenitas. Uji ini bertujuan untuk mengetahui varian dari beberapa populasi sama atau tidak. Uji ini biasanya dilakukan sebagai prasyarat dalam analisis *Independent Sampel T Test* dan *Anova*. Asumsi yang mendasari dalam *Analisis of variants* (ANOVA) adalah bahwa varian dari beberapa populasi adalah sama. Seperti pada uji statistik lainnya, Uji Homogenitas digunakan sebagai bahan acuan untuk menentukan keputusan uji statistik. Adapun dasar pengambilan keputusan dalam uji homogenitas adalah jika nilai signifikansi $< 0,05$, maka dikatakan bahwa varian dari dua atau lebih kelompok populasi data adalah tidak sama. Sementara jika nilai signifikansi $> 0,05$, maka dikatakan bahwa varian dari dua atau lebih kelompok populasi data adalah sama.
- 2) Uji Normalitas data. Uji ini bertujuan untuk mengetahui normal tidaknya sebaran data yang akan dianalisis. Dalam penelitian ini, uji normalitas dilakukan dengan cara uji *One Sample Kolmogorov*

¹²⁸ Menurut Mas'ud Zein, uji persyaratan analisis untuk regresi ganda cukup dengan menggunakan uji normalitas dan linieritas. Lihat Mas'ud Zein, *Mastery Learning: Faktor-faktor yang Mempengaruhinya*, (Yogyakarta : Aswaja, 2014), h. 106 – 107.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Smirnov melalui program *Statistic Package for Social Science* (SPSS) fo *Windows Release 22*.

- 3) Uji Linieritas. Uji ini dilakukan untuk mengetahui linier tidaknya hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat. Pengujian dilakukan dengan menggunakan program *Statistic Package for Social Science* (SPSS) fo *Windows Release 22*, melalui *Test of Linearity* pada taraf signifikansi 0.05.

c. Analisis Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis penelitian dilakukan dengan menggunakan analisis regresi bergandengan rumus¹²⁹:

$$R_{yx1x2} = \frac{\sqrt{r^2_{yx1} + r^2_{yx2} - 2r_{xy1} \cdot r_{xy2} \cdot r_{x1x2}}}{1 - r^2_{x1x2}}$$

Dalam pelaksanaannya, ketika memproses data penulis menggunakan bantuan perangkat komputer dengan program SPSS (*Statistical Program Society Science*) versi 22.0 for windows. Sedangkan untuk menguji hipotesis ketiga digunakan teknik korelasi dan regresi linear ganda.

¹²⁹Hartono, *Statistik Untuk Penelitian*, (Pekanbaru: LSKF₂P, 2006), h. 98



BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh yang signifikan antara Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dengan Kinerja Guru Sekolah Dasar Negeri Kecamatan Reteh Kabupaten Indragiri Hilir. Hal ini ditunjukkan dengan hasil perhitungan dengan nilai signifikan 0.019. Hasil ini lebih kecil dari nilai probabilitas 0.05 ($0.019 < 0.05$).
2. Terdapat pengaruh Budaya Sekolah dengan Kinerja Guru di Sekolah Dasar Negeri Kecamatan Reteh Kabupaten Indragiri Hilir. Hal ini ditunjukkan dengan hasil perhitungan dengan nilai signifikan 0.000. Hasil ini lebih kecil dari nilai probabilitas 0.05 ($0.000 < 0.05$).
3. Terdapat pengaruh gaya kepemimpinan Kepala Sekolah dan budaya Sekolah secara bersama terhadap Kinerja Guru di SD Negeri Kecamatan Reteh Kabupaten Indragiri Hilir, dengan taraf signifikansi 0.00. Hal ini didasarkan pada perhitungan dalam penelitian ini, bahwa hasil analisis regresi ganda signifikan dengan nilai F sebesar 11.005 dengan signifikansi 0.000. Nilai taraf signifikansi 0.00 tersebut adalah lebih kecil dari pada 0.05.



B. Saran-saran

1. Untuk kepala sekolah agar hendaknya terus melakukan dan meningkatkan kompetensinya, baik sebagai pemimpin sekolah maupun kompetensi sosialnya, sehingga kinerja guru menjadi semakin meningkat. Sebab penelitian ini menegaskan bahwa kedua variabel tersebut, berkontribusi terhadap peningkatan kinerja guru di sekolah, serta dapat menyelenggarakan pengelolaan dan pengembangan program-program yang mampu meningkatkan kinerja guru. Karena masih terdapat 60% kinerja guru tidak dipengaruhi oleh kepemimpinan dan kompetensi sosial. Artinya, diluar itu, kepala sekolah juga perlu mengintensifkan pelatihan dan lainnya, demi peningkatan kinerja guru;
2. Para Guru di SD Negeri Kecamatan Reteh Kabupaten Indragiri Hilir juga harus dapat meningkatkan motivasi kerjanya, agar meningkat pula kinerjanya dalam melakukan proses pembelajaran.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



DAFTAR KEPUSTAKAAN

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- A. Eliyana, "Kepemimpinan Spiritual dan Servant dalam Pendidikan Manajemen Indonesia". Dalam *Pidato pada Pengukuhan Jabatan Guru Besar dalam Bidang Ilmu Ekonomi Manajemen pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Airlangga di Surabaya pada Hari Sabtu, Tanggal 26 Oktober 2013*, (Surabaya: ADLN-Perpustakaan Universitas Airlangga, 2013)
- A. Rahman Abor. *Kepemimpinan Pendidikan bagi Perbaikan dan Peningkatan Pengajaran*. (Yogyakarta: Nur Cahaya, 1994)
- Aan Komari dan Capi Triana, *Visioneriy Leadership Menuju Sekolah Efektif*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2006)
- Anita Rahmawaty, "Model Kepemimpinan Spiritual Dalam Meningkatkan Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan di BMT se-Kabupaten Pati" dalam *Jurnal Iqtishadia*, Vol. 9 No. 2, 2016.
- Arifin Imron, "Kompetensi Kepribadian Kepala Sekolah Berbasis Moral Spiritual dalam Mengimplementasi Pendidikan Karakter (Online). <http://ap.fip.um.ac.id/wp-content/uploads/2015/04/28-imron-arifin>, 2015)
- Arifin Imron, Kompetensi Kepribadian Kepala Sekolah Berbasis Moral Spiritual dalam Mengimplementasi Pendidikan Karakter. (Online). <http://ap.fip.um.ac.id/wpcontent/uploads/2015/04/28-imron-arifin-KompetensiKepribadian-Kepala-SekolahBerbasis-Moral-Spiritualdalam.pdf>. diakses pada tanggal 25 Februari 2018,
- Ary Ginanjar Agustian. *ESQ Emotional Spiritual Quotient*. (Jakarta: Arga, 2001),
- Asmaun Sahlan, *Mewujudkan Budaya Religius Di Sekolah*, (Malang: UIN Press, 2009)
- Baharuddin, "Pendekatan Moral Spiritual Dalam Mewujudkan Efektivitas Kepemimpinan Kepala Sekolah". Dalam *Jurnal Pendidikan STKIP Muhammadiyah Enrekang*. STKIP Muhammadiyah Enrekang. Volume 2 Nomor 1 tahun 2017
- Baharuddin, "Pendekatan Moral Spiritual dalam Mewujudkan Efektivitas Kepemimpinan Kepala Sekolah". Dalam *Jurnal Pendidikan STKIP Muhammadiyah Enrekang*. STKIP Muhammadiyah



Enrekang. Volume 2 Nomor 1,

Baharuddin, dkk, “Kepemimpinan Moral Spritual Kepala PAUD dalam Meningkatkan Pembelajaran Karakter Anak Usia Dini”, dalam *Tesis*, STKIP Muhammadiyah Enrekang, Sulawesi Selatan, 2017.

Bancard, Kenneth dan Johnson Spencer, M.D. *The One Minute Manager*. (Jakarta: PT Elek Media Komputindo, 2001).

Dali Gulo., *Kamus Psikologi*, (Bandung: Tonic Cetakan I, 1982)

Daniel Zohar dan Ian Marhall, 2000. *SQ. Spiritual Intelligence, The Ultimate Intelligence*, London: Bloomsbury,

Dede Rosyada, *Paradigma Pendidikan demokratis: Sebuah Model Pelibatan Masyarakat dalam Penyelenggaraan Pendidikan*, (Jakarta: Prenada Media. 2004)

Depag, *Pedoman Pelaksanaan Kurikulum Raudlatul Athfal*, (Jakarta; Direktorat Jenderal Kelembagaan Agama Islam, 2005)

E. Mulyasa, *Menjadi Guru Profesional*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 1995)

E. Mulyasa, *Menjadi Kepala Sekolah Profesional, dalam konteks menyukkseskan MBS dan KBK*, (Bandung: Rosda Karya, 2005)

E. Mulyasa, *Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru*, Cet. Ke-3, (Bandung; PT. Remaja Rosda Karya, 2008)

Fotarisman Zaluchu, *Kepemimpinan Dalam nama Tuhan*. (Yogyakarta: Gloria Graffa. 2003)

Gary A. Yukl. *Leadership in Organization*. (New York: Prentice-Hall Inc, 1998)

Gary Yulk, *Kepemimpinan dalam Organisasi* (Budi Suprianto) edisi 5, (Jakarta: indeks. 2009)

Gay Hendricks dan Kate Ludeman, 1996. *The Corporate Mystic*. New York: Bantam Books

Gay Hendricks dan Kate Ludeman, *The Corporate Mystic*. New York: Bantam Books. 1996.

Gay Hendricks dan Kate Ludeman. *The Corporate Mystic: A Guidebook for Visionarities with Their Feet on the Ground*. (New York: Bantam Books. 1996)

Hak Cipta dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- H. Sudardi, "Model Pendidikan Islam Dengan Pendekatan Spiritualistik Di Sekolah Menengah Pertama (Studi Kasus di Sekolah Menengah Pertama Islam Bina Insani Susukan Kabupaten Semarang)" dalam *Thesis*. Surakarta: UMS, 2005
- Hadari Nawawi. *Administrasi Pendidikan*. (Jakarta: Haji Masagung, 1987)
- Hani Handoko, *Manajemen*, (Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta, 2003).
- Haqiqi Rafsanjani, "Kepemimpinan spiritual", dalam *Jurnal Masharif al-Syariah: Jurnal Ekonomi dan Perbankan Syariah*, Vol. 2, No. 1, 2017
- Harry Tjahjono, 2003. *Kepemimpinan Dimensi keempat' Selamat Tinggal Krisis kepemimpinan*. Jakarta: Elek Media Komputindo, hal 99-100
- Hendyat Soetopo, *Kepemimpinan Pendidikan*, (Malang: Fakultas Ilmu Pendidikan, 1982)
- Herry Tjahjono, *Kepemimpinan Dimensi Keempat*. (Jakarta: Elex Media Komputindo, 2003)
- Ian Percy, 1997. *Going Deep, Exploring Spirituality in Life and Leadership*. Arizona: Inspired Productions Press.
- Ian Percy, *Going Deep, Exploring Spirituality in Life and Leadership*. (Arizona: Inspired Productions Press. 1997)
- Ibrahim Bafaadal, *Supervisi Pengajaran, Teori dan Aplikasi dalam Membina Profesional Guru*, (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 1992)
- Imam Suprayogo, *Revormulasi Visi Pendidikan Islam*, (Malang: Stain Press, 1999), cet. I
- Jamer A.F. Stoner and A. Sindoro. *Manajemen*. (Jakarta: Prenhallindo, 1996)
- James M Lipham. *The Principal Concepts, Competencies, and Cases*. (New York: Longman Inc, 1985)
- Jejen Musfah, *Peningkatan Kompetensi Guru Melalui Pelatihan dan Sumber Belajar Teori dan Praktik*, (Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2011), edisi 1 cetakan 1
- John M. Echols dan Hasan Shadily, *Kamus Inggris-Indonesia*, (Jakarta: Gramedia, 2000)
- John M. Echols dan Hasan Shadily, *Kamus Inggris-Indonesia*, (Jakarta;



- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Gramedia, 2000)

John W. Eest, *Metodologi Penelitian Dan Pendidikan* (Surabaya: Usaha Nasional, 1982)

Juwita Rubayhan, "Pengaruh Kepemimpinan Partisipatif Kepala Sekolah, Budaya Sekolah dan Motivasi Berprestasi Guru terhadap Kompetensi Pedagogik Guru SD Negeri di Kecamatan Muaradua", dalam *Tesis*, Program Pascasarjana Magister Manajemen Pendidikan Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Lampung Bandar Lampung, 2018.

Kadim Masaong, *Kepemimpinan Pendidikan Berbasis Multiple Intelligence*. (Bandung: Alfabeta, 2014)

Khatib Pahlawan Karyo, *Kepemimpinan Islam dan Dakwah*, (Jakarta. Amzah, 2005),

Kunandar, *Guru Profesional: Implementasi Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan Dan Sukses Dalam Sertifikasi Guru*, (Jakarta; Raja Grafindo persada, 2007)

Kuntowijoyo, 1991. *Paradigma Islam Interpretasi Untuk Aksi*, Bandung: Mizan, hal 288.

Kyunghee So, "Knowledge construction among teachers within a community based on inquiry as stance" dalam *Jurnal Internasional, Teaching and Teacher Education*, Edisi 29, tahun 2013

M. Basyiruddin Usman, *Metodologi Pembelajaran Agama Islam*, (Jakarta : Ciputat Pers, 2002) cet. ke-1

M. Karebet Widjayakusuma dan M. Ismail Yusanto, *Pengantar Manajemen Syari'at*. (Jakarta Selatan: Khairul Bayan, 2003)

M. Nasution, *Manajemen Mutu Teroadu*. (Jakarta : Ghalia Indonesia, 2005)

M. Ngalim Purwanto, *Psikologi Pendidikan*, (Bandung : Remaja Rosda Karya, 1990)

M. Ngalim Purwanto. *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*. (Bandung: PT. Remaja Rosda Karya, 1997)

Mahdi Zainuddin, *Studi Kepemimpinan Islam*, (Yogyakarta: al-Muhsin, 2002)

Mas'ud Zein, *Mastery Learning; Faktor-faktor yang Mempengaruhinya*, (Yogyakarta: Aswaja, 2014)



Masri Singarimbun dan Sofian Effendi, *Metode Penelitian Survei*, (Jakarta: LP3ES, 1989)

Max Darsono, *Belajar dan Pembelajaran*, (Semarang: IKIP, 2000)

Michael H. Hart, *Seratus Tokoh yang Paling Berpengaruh dalam Sejarah*, (tetj. H. Mahbub Djunaidi), (Jakarta: Pustaka Jaya, 1994)

Michael Levin, *Spiritual Intelligence, Awakening the power of Michael Levin, Spiritual Intelligence, Awakening the Power of Your Spirituality and Intuition*, (London: Hodder & Stoughton. 2000).

Miftah Toha, *Kepemimpinan dalam Manajemen*, (Jakarta : Rajawali Pers, 1990)

Moh. Uzer Usman, *Menjadi Guru Profesional*, (Bandung; PT. Remaja Rosdakarya, 2005)

Muhammad Junaidi Syakir dan Pardjono, "Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Motivasi Kerja, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kompetensi Guru SMA" dalam *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan*, Volume 3, No 2, September 2015

Muhammad Surya, *Psikologi Pembelajaran dan Pengajaran*, (Bandung; Pustaka Bani Quraisy, 2004)

Muhibbin Syah, *Psikologi Pendidikan dengan Pendekatan Baru*, (Bandung; PT. Remaja Rosdakarya, 2004), Cet. 9

Muhibbin Syah, *Psikologi Pendidikan dengan Pendekatan Baru*, (Bandung; PT. Remaja Rosdakarya, 2004), Cet. 9

Mulyasa, *Kurikulum Berbasis Kompetensi (Konsep, Karakteristik dan Implementasi)*, (Bandung; PT. Remaja Rosdakarya, 2003)

Nana Sudjana dan Ibrahim, *Penelitian dan Penilaian Pendidikan*, (Bandung: Sinar Baru Algensindo, 1989)

Nana Sudjana, *Dasar-dasar Proses Belajar Mengajar*, (Bandung; Sinar Baru, 1998)

Ngalim Purwanto, *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*, (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2006)

Nilam Widyarini, "Kepemimpinan Spiritual untuk Kejayaan Indonesia", dalam *Jurnal Paramadina Edisi Khusus. Universitas Gunadarma Vol 7 No. 2*,

Nilam Widyarini, "Kepemimpinan Spiritual Untuk Kejayaan Indonesia".

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Dalam *Jurnal Paramadina Edisi Khusus. Universitas Gunadarma* Vol 7 No. 2 tahun 2010,

Nur Kholis, *Manajemen Berbasis Sekolah*, (Jakarta: PT. Grasindo, 2003), h. 120.

Nurkolis. *Manajemen Berbasis Sekolah*, (Jakarta : PT.Grasindo, 2005)

Otong Kadarusman, "Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Sikap Kerja Guru terhadap Kompetensi Pedagogik Guru SMP Negeri Di Kecamatan Gadingrejo", dalam *Tesis*, Program Pascasarjana Magister Manajemen Pendidikan Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Lampung Bandar Lampung, 2014.

Ouchi, W.G, *Theory Z*. (New York: Addison-Wesley. 19,81)

Owens, R.G, *Organizational Behavior in Education*. (Boston: Allyn and Bacon. 1991)

Oxford Advanced Learners's Dictionary. 1995. Oxford University Press.

Oxford Advanced Learners's Dictionary. (Oxford University Press. 1995)

P. Joko Subagyo, *Metodologi Penelitian*, (Jakarta: PT. Rineka Cipta, 1991)

P. Sondang Siagian. *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*. (Jakarta : Rineka Cipta, 2002)

Peraturan Pemerintah Replubik Indonesia Nomor 19 tahun 2005, (Yogyakarta; Pustaka Pelajar, 2005)

Peraturan Pemerintah Replubik Indonesia Nomor 74 tahun 20

Saiful Bahri Djamarah, *Guru Dan Anak Didik Dalam Interakdi Edukatif*, (Jakarta; Rineka Cipta, 2005)

Saiful Sagala, *Manajemen Strategik dalam Peningkatan Mutu Pendidikan*, (Bandung: Alfabeta, 2007)

Seyyed Hosein Nasr (editor). *Ensiklopedi Tematis Spiritualitas Islam*. (Bandung: Mizan. 2002)

Soewadji Lazaruth, *Kepala Sekolah dan Tanggung Jawabnya*, (Yogyakarta: Kanisius, 1984)

Solihah dan Hersugondo, "Kepemimpinan yang Efektif dan Perubahan Organisasi. Dalam *Fokus Ekonomi. Fakultas Ekonomi Universitas Stikubank Semarang* Vol. 7 No. 2, 2008



LANGUAGE DEVELOPMENT CENTER

STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF SULTAN SYARIF KASIM RIAU

مرکز ترقيّة اللغة لجامعة سلطان شريف قاسم الحكومية الاسلامية

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

SERTIFIKAT ARABIC PROFICIENCY TEST

DIBERIKAN KEPADA

Jusmaḍi

Nomor ID : 21790115747

Jenis Kelamin : Laki-Laki

Tanggal Lahir : 14 Agustus 1972

بيان النتائج لاختبار اللغة العربية لمعرفة الكفاءة اللغوية

الاستماع : 44

القواعد : 36

القراءة : 47

النتيجة : 423

Berlaku Hingga : 15 April 2021



Arabic Proficiency Test® Certificate Provided by
Language Development Center of State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau.
The scores and information presented in this score report are approved.

Address : Jl. KH. Ahmad Dahlan No. 94 Pekanbaru 28128 PO BOX 1004 HP. 0852 7144 0823
Email : info@pusat-bahasa.info Website : pusat-bahasa.info

Musyudin Syukri, M. Ag

The Head of Language Development Center



PEMERINTAH PROVINSI RIAU

DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU

Gedung Menara Lancang Kuning Lantai I & II Komp. Kantor Gubernur Riau
Jl. Jenderal Sudirman No. 460 Telp. (0761) 39119 Fax. (0761) 39117, PEKANBARU
Email : dpmptsp@riau.go.id

Kode Pos : 28126



032010

REKOMENDASI

Nomor : 503/DPMPTSP/NON IZIN-RISET/22507
T E N T A N G

PELAKSANAAN KEGIATAN RISET/PRA RISET DAN PENGUMPULAN DATA UNTUK BAHAN TESIS

Kepala Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Riau, setelah membaca surat permohonan Riset dari : **Direktur Program Pascasarjana UIN Suska Riau, Nomor : 1687/UIN.04/PPs/PP.019/2019** Tar gg al **22 April 2019**, dengan ini memberikan rekomendasi kepada:

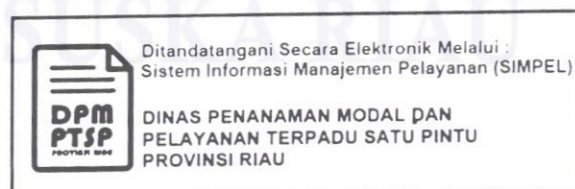
- | | | |
|----------------------|---|---|
| 1. Nama | : | JUSMADI |
| 2. NIM / KTP | : | 21790115747 |
| 3. Program Studi | : | PENDIDIKAN AGAMA ISLAM |
| 4. Konsentrasi | : | MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM |
| 5. Jenjang | : | S2 |
| 6. Judul Penelitian | : | PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DAN MANAJEMEN BERBASIS SEKOLAH TERHADAP KINERJA GURU DI SEKOLAH DASAR NEGERI KECAMATAN RETEH KABUPATEN INDRAGIRI HILIR |
| 7. Lokasi Penelitian | : | 1. SDN 019 PULAU KIJANG
2. SDN 031 PULAU KIJANG
3. SDN 016 PULAU KIJANG |

Dengan ketentuan sebagai berikut:

1. Tidak melakukan kegiatan yang menyimpang dari ketentuan yang telah ditetapkan.
2. Pelaksanaan Kegiatan Penelitian dan Pengumpulan Data ini berlangsung selama 6 (enam) bulan terhitung mulai tanggal rekomendasi ini diterbitkan.
3. Kepada pihak yang terkait diharapkan dapat memberikan kemudahan serta membantu kelancaran kegiatan Penelitian dan Pengumpulan Data dimaksud.

Demikian rekomendasi ini dibuat untuk dipergunakan seperlunya.

Dibuat di : Pekanbaru
Pada Tanggal : 7 Mei 2019



Tembusan

Disampaikan Kepada Yth :

1. Kepala Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Riau di Pekanbaru
2. Bupati Indragiri Hilir
Up. Kepala Kesbangpol dan Linmas di Tembilahan
3. Direktur Program Pascasarjana UIN Suska Riau di Pekanbaru
4. Yang Bersangkutan

**REKOMENDASI PENELITIAN
DAN PENGUMPULAN DATA (SURVEY)**

Nomor : 070/BKBP-POLMAS/2019/171

KEPALA BADAN KESATUAN BANGSA DAN POLITIK KABUPATEN INDRAGIRI HILIR,
berdasarkan Surat dari Kepala Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu satu pintu
Provinsi Riau Nomor : 503/DPMPTSP/NON IZIN-RISET/22507 Tanggal 7 Mei 2019, Tentang
Pelaksanaan kegiatan **Riset** dan Pengumpulan Data Untuk Bahan **Tesis**, dengan ini
memberikan Rekomendasi kepada :

Nama : **JUSMADI**
NIM : 21790115747
Program studi/Jenjang : Pendidikan Agama Islam /S2
Alamat : Tembilahan
Judul Penelitian : **PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN KEPALA
SEKOLAH DAN MANAJEMEN BERBASIS SEKOLAH
TERHADAP KINERJA GURU DI SEKOLAH DASAR
NEGERI KECAMATAN RETEH KABUPATEN
INDRAGIRI HILIR**
Lokasi Penelitian : **1.SDN 019 PULAU KIJANG
2.SDN 031 PULAU KIJANG
3.SDN 016 PULAU KIJANG**

Untuk melakukan penelitian dan pengumpulan data dengan ketentuan :

1. Tidak melakukan kegiatan yang menyimpang dari ketentuan yang tidak ada hubungannya dengan penelitian dan pengumpulan data ini.
2. Pelaksanaan penelitian selama 3 (tiga) bulan terhitung mulai tanggal 14 Mei s/d 14 Agustus 2019.

Demikian rekomendasi ini diberikan, agar dapat digunakan sebagaimana mestinya dan kepada pihak yang terkait diharapkan dapat memberikan informasi dan data yang diperlukan dalam penelitian ini.

Tembilahan, 14 Mei 2019

a.n **KEPALA BADAN KESATUAN BANGSA DAN POLITIK
KABUPATEN INDRAGIRI HILIR
KABID POLITIK DAN KEMASYARAKATAN**
U.b.

KASUBBID ORMAS DAN LSM,**DEDDY KURNIAWAN, S.Sos**

Penata TK. I

NIP. 19730727 199303 1 002



PEMERINTAH KABUPATEN INDRAGIRI HILIR
DINAS PENDIDIKAN
SEKOLAH DASAR NEGERI 023 PULAU KIJANG
KECAMATAN RETEH

Alamat : Hidayat Pulau Kijang Kecamatan ReteH Kode Pos 29273



Pulau Kijang, 4 September 2019

Kepada Yth,

Dekan Fakultas Keguruan
dan Dinas Pendidikan
Universitas Islam Riau
di-

Pekanbaru

Nomor
Lampiran
Perihal

041/BSR/1x/844

Balasan Surat Riset

Assalamu'alaikum W. Wb.

Dengan hormat,

Berdasarkan surat dari Kepala Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Indragiri Hilir, nomor : 503/DPMPTSP/NON.IZIN.RISET /22057, Tanggal 7 Mei 2019, tentang Pelaksanaan Kegiatan Riset dan Pengumpulan Data Untuk Bahan TESIS, dengan ini memberikan kegiatan Rekomendasi kepada :

Nama	: JUSMADI
NIM	: 21790115747
Program Studi/Jenjang	: Pendidikan Agama Islam/S2
Alamat	: Tembilahan
Judul Penelitian	: "PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DAN BUDAYA SEKOLAH TERHADAP KINERJA GURU DI SEKOLAH DASAR NEGERI KECAMATAN RETEH KABUPATEN INDRAGIRI HILIR".

Demikian Surat Keterangan ini dibuat dengan sebenarnya untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Kepala Sekolah SDN 023 Pulau Kijang

MELLADI, S.Pd

NIP. 19611208 198112 1 001

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang menghimpun dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
milik UIN Suska Riau
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau



PEMERINTAH KABUPATEN INDRAGIRI HILIR
DINAS PENDIDIKAN
SEKOLAH DASAR NEGERI 038 PULAU KIJANG
KECAMATAN RETEH

Alamat : Desa Seberang Pulau Kijang Kecamatan Reteh Kode Pos 29273



Pulau Kijang, 5 September 2019

Kepada Yth,

**Dekan Fakultas Keguruan
dan Dinas Pendidikan
Universitas Islam Riau**
di-

Pekanbaru

Nomor
Lampiran
Perihal

061/BSR/1x/844

Balasan Surat Riset

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Dengan hormat,

Berdasarkan surat dari Kepala Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Indragiri Hilir, nomor : 503/DPMPTSP/NON.IZIN.P'SET /22057, Tanggal 7 Mei 2019, tentang Pelaksanaan Kegiatan Riset dan Pengumpulan Data Untuk Bahan TESIS, dengan ini memberikan kegiatan Rekomendasi kepada :

Nama	: JUSMADI
NIM	: 21790115747
Program Studi/Jenjang	: Pendidikan Agama Islam/S2
Alamat	: Tembilahan
Judul Penelitian	: "PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DAN BUDAYA SEKOLAH TERHADAP KINERJA GURU DI SEKOLAH DASAR NEGERI KECAMATAN RETEH KABUPATEN INDRAGIRI HILIR".

Demikian Surat Keterangan ini dibuat dengan sebenarnya untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Kepala Sekolah SDN 038 Seb. Pulau Kijang

JURIANTI, S.Pd. SD

NIP. 19721005 199303 2 008

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber.

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang memperjualbelikan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau



PEMERINTAH KABUPATEN INDRAGIRI HILIR
DINAS PENDIDIKAN
SEKOLAH DASAR NEGERI 003 PULAU KIJANG
KECAMATAN RETEH

Alamat : Jl. Teladan No. 02 Pulau Kijang Kode Pos 29273



NSS : 101090501003

NPSN : 10402537

Pulau Kijang, 2 September 2019

Nomor : 047/BSR/1x/844
Lampiran : 1
Perihal : Balsan Surat Riset

Kepada Yth,
**Dekan Fakultas Keguruan
dan Dinas Pendidikan
Universitas Islam Riau**
di-

Pekanbaru

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Dengan hormat,

Berdasarkan surat dari Kepala Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Indragiri Hilir, nomor : 503/DPMPTSP/NON.IZIN.RISET /22057, Tanggal 7 Mei 2019, tentang Pelaksanaan Kegiatan Riset dan Pengumpulan Data Untuk Bahan TESIS, dengan ini memberikan kegiatan Rekomendasi kepada :

Nama	: JUSMADI
NIM	: 21790115747
Program Studi/Jenjang	: Pendidikan Agama Islam/S2
Alamat	: Tembilahan
Judul Penelitian	: "PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DAN BUDAYA SEKOLAH TERHADAP KINERJA GURU DI SEKOLAH DASAR NEGERI KECAMATAN RETEH KABUPATEN INDRAGIRI HILIR".

Demikian Surat Keterangan ini dibuat dengan sebenarnya untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Kepala Sekolah SDN 003 Pulau Kijang

MASTUR, S.Pd

NIP. 19661026 198807 1 001

Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
Dilarang menghancurkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



PEMERINTAH KABUPATEN INDRAGIRI HILIR
DINAS PENDIDIKAN
SEKOLAH DASAR NEGERI 017 PULAU KIJANG
KECAMATAN RETEH

Alamat : Imam Bonjol Parit 2 Pulau Kijang Kode Pos 29273



Pulau Kijang, 3 September 2019

Kepada Yth,

**Dekan Fakultas Keguruan
dan Dinas Pendidikan
Universitas Islam Riau**
di-

Pekanbaru

037/BSR/1x/844

Balasan Surat Riset

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Dengan hormat,

Berdasarkan surat dari Kepala Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Indragiri Hilir, nomor : 503/DPMPTSP/NON.IZ'N.RISET /22057, Tanggal 7 Mei 2019, tentang Pelaksanaan Kegiatan Riset dan Pengumpulan Data Untuk Bahan TESIS, dengan ini memberikan kegiatan Rekomendasi kepada :

Nama	: JUSMADI
NIM	: 21790115747
Program Studi/Jenjang	: Pendidikan Agama Islam/S2
Alamat	: Tembilahan
Judul Penelitian	: "PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DAN BUDAYA SEKOLAH TERHADAP KINERJA GURU DI SEKOLAH DASAR NEGERI KECAMATAN RETEH KABUPATEN INDRAGIRI HILIR".

Demikian Surat Keterangan ini dibuat dengan sebenarnya untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Kepala Sekolah SDN 017 Pulau Kijang



YURMAYANA, S.Pd. SD

NIP. 19630525 198210 2 001

Nomor
Lampiran
Perihal

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

1. Dilarang menjiptip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber.
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang menggunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



2. Dilarang mengemukakan dan memperbincangkan sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
a. mengutip hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah;
b. mengutip tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-undang
© Hak cipta milik Universitas Suska Riau

1.	13/3-19	Latar belakang masalah	2
2.	13/4-19	Instrumen penelitian	2
3.	27/3-19	Instrumen penelitian	2
4.	12/7-19	Penelitian Angket	2
5.	1/8-19	Analisis Angket	1
6.	18/9-19	ACC	2

Catatan:

Goref yang tidak perlu

Praktikum 2-10 2019

Pembimbing II / Go Prainotor

Dr. Toti Andriani S. Ag, M.Pd.

1.	13/3-19	Latar belakang masalah	2
2.	13/4-19	Instrumen penelitian	2
3.	27/3-19	Instrumen penelitian	2
4.	12/7-19	Penyaji data penelitian	2
5.	1/8-19	Analisis Data dan Pembahasan	2
6.	18/9-19	ACC	2

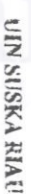
Catatan:

Goref yang tidak perlu

Praktikum 18-9-2019

Pembimbing I / Prainotor

Dr. Toti Andriani S. Ag, M.Pd.



STUDENT CANTATES; OR, SONGS FOR THE STUDENT ASSOCIATION

JUSMADI

21790115 247

MP1/S2

PA1

Dr. IDRIS, M. Ed

Dr. JURY.

PENGARAH GAYA KEPE -

MIMPINAN DAN BUDAYA -
SEKOLAH TERPADU KUNTER.

KAB.INDRA6IRI HILIR



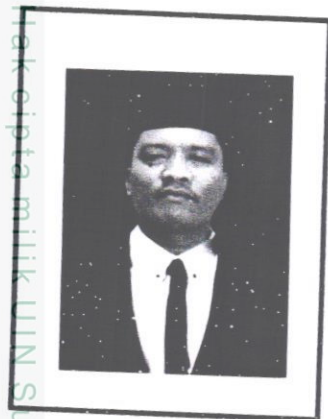
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya-tulis ini tanpa mencantumkan da
- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumpukan dan memperbanyak sebagian atau-seluruh karya tulis

menyebutkan sumbu **PROGRAM PASCASARJANA**
 ilmiah, penyusunan laporan. **UNIVERSITAS ISLAM NEGERI**
 dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau. **SULTAN SYARIF KASIM RIAU**



© Hak cipta milik UIN Suska Riau



BIODATA PENULIS

Nama : JUSMADI
 Tempat/Tgl. Lahir : Tg lajau/14-08-1972
 Pekerjaan : PNS
 Alamat Rumah : JL.TEUKU SULUNG
 DesaSeb. Sanglar Kec- Reteh
 Telp/HP : 0853 76639026

Nama Orang Tua : Asnawi. HAT..... (Ayah)
 Maswan.....(Ibu)
 Nama Istri : Saidah
 Nama Anak : 1. Vissa afrilita
 2. Irsan azma
 3. Irfan azlam
 4. Irhan azmi

RIWAYAT PENDIDIKAN

SD : Negeri 006 Kotabaru **Lulus Tahun 1986**
 SLTP : Negeri Kotabaru **Lulus Tahun 1989**
 SLTA : MAN Tembilahan **Lulus Tahun 1992**
 (S) : STAI BABUNNAJAH **Lulus Tahun 2011**

RIWAYAT PEKERJAAN

- Honor komite diSDN 006 Sanglar 2001 sampai2003
- Honor pusat di SDN 006 Sanglar 2003 sampai 2005
- CPNS di SDN 006 Sanglar 2005 sampai 2006
- PNS di SDN 006Sanglar 2006 sampai 2010
- SD SDN019 Parit H. Pamek Pulaukijang 2010 - 2018
- SDN 015 Sungai asam 2018 sampai sekarang

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau